

CNS 58/2019

Dictamen sobre la consulta formulada por un ayuntamiento en relación a la solicitud de información presentada por los representantes sindicales de la corporación sobre los complementos de productividad del personal.

Un ayuntamiento formula consulta en relación a la solicitud de información presentada por los representantes sindicales de la corporación sobre los complementos de productividad pagados al personal y la realización de servicios por parte de la Guardia Urbana.

En concreto expone que los representantes sindicales de la corporación han solicitado al departamento de recursos humanos de la corporación han solicitado al departamento de recursos humanos de la corporación la siguiente información:

1.- Documento y archivo excel/calc, con la relación de productividades pagadas durante el año 2018 y 2019, de modo que se pueda identificar sin duda alguna de quién, cuánto, por qué período y en concepto de que las ha cobrado .

2.- Copia íntegra de todos los informes firmados de servicios diario de jefe de turno de la Guardia Urbana, de 2019, de servicio ordinario, extraordinario y especiales, donde conste el personal, sin nombre, pero con el número de TIP.”

En relación con la primera petición, el Ayuntamiento manifiesta que se facilitó la información por grupos de cotización y departamentos, pero que los representantes sindicales no están de acuerdo e insisten en obtener información sobre las productividades pagadas en relación con el sitio de trabajo que ocupan cada uno de los trabajadores.

En relación con la segunda petición, se expone que el acceso a dicha información podría comprometer la seguridad del propio servicio y de las personas que lo realizan. Esta cuestión será analizada de forma separada en el dictamen CNS 59/2019.

Analizada la consulta, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente dictamen.

(...)

II

La consulta plantea la duda sobre la posibilidad de facilitar a los representantes sindicales de la Corporación determinada información retributiva del personal del Ayuntamiento.

El artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como toda ~~persona física identificada~~ **persona física identificada** o identificable («el interesado»), y considera como persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.”

Los datos de que dispone el Ayuntamiento, que identifican y se refieren directamente a los trabajadores, así como otros datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que pueden asociarse o vincularse a un trabajador concreto, y que por tanto lo identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías que establece el RGPD.

El artículo 5.1.a) del RGPD establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (principio de licitud, lealtad y transparencia). De acuerdo con el artículo 6.1 del RGPD para llevar a cabo un tratamiento es necesario contar con una base jurídica que legitime este tratamiento, ya sea el consentimiento de la persona afectada, ya sea alguna de las demás circunstancias, como que “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” (letra c) o que “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento” (letra e).

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) y e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Teniendo en cuenta que quien formula la solicitud son los representantes sindicales de los trabajadores es necesario tener en cuenta las previsiones establecidas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET).

Esta ley atribuye a los delegados de personal (artículo 62 ET) y al comité de empresa, como órgano colegiado representativo del conjunto de trabajadores de la empresa (artículo 63.1 ET), determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

El artículo 64.1 del ET dispone que “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.” Y añade que se entiende por información “la

transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste cierre conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...).”

A continuación, los apartados 2 a 5 de este artículo 64 del ET contienen previsiones específicas en relación con las cuestiones o materias sobre las que los comités de empresa tienen derecho a recibir información, alguna de ellas con una periodicidad trimestral (artículo 64.2 ET), otros anual (artículo 64.3 ET) y otros cuando sea procedente (artículo 64.4 y 5 ET).

Todo ello a efectos de ejercer, entre otros, la función de “vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes” (artículo 64.7.1.a) ET).

También hay que tener presente, en relación con el personal funcionario, que el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP) , atribuye a las juntas de personal ya los delegados de personal, entre otras funciones, la de “recibir información, sobre la política de personal, así como sobre las datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del ren

Por otra parte, habrá que tener también en cuenta las previsiones de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre de 2014, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (en adelante, LTC). Esta Ley tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública, y dispone en su artículo 18 que “las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a que se refiere el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1). El citado artículo 2.b) define “información pública” como “la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo q

La información retributiva y laboral de que dispone el Ayuntamiento sobre sus trabajadores es “pública” a efectos del artículo 2.b) del LTC y, por tanto, queda sometida al derecho de acceso (art.18 de el LTC).

La disposición adicional primera, apartado 2, de la LTC establece que “el acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley. ”

Dado que, como se ha visto, los órganos de representación de los trabajadores cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a determinada información, parece procedente considerar que a la solicitud de información presentada deben serle de aplicación las disposiciones del ET, y en su caso del TRLEBEP, y, supletoriamente, en lo no previsto por e

III

El artículo 22.3 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (en adelante EBEP), define las retribuciones complementarias como aquellas que “retribuyen las características de los sitios

de trabajo, carrera profesional o desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.”

A tenor del artículo 24 del EBEP la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios serán establecidas por las leyes correspondientes de cada Administración pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión lograda por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa; b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en las que se desempeña el trabajo; c) El grado de interés, la iniciativa o el esfuerzo con que el funcionario realiza su trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos y d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

El artículo 103 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, se refiere a los complementos de productividad y las gratificaciones en los siguientes términos:

“1. Son retribuciones complementarias:

(...)

c) El complemento de productividad, cuya finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desarrolla su trabajo.

Se fijará la cantidad global para cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, que será determinado por la Ley de presupuestos.

La Ley de presupuestos establecerá también los criterios para la distribución de este complemento. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, en las dotaciones presupuestarias correspondientes, determinará, de acuerdo con la normativa establecida por la Ley de presupuestos, la cantidad individual que corresponde a cada funcionario. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público para los demás funcionarios del departamento o del organismo interesado y para los representantes sindicales.

Reglamentariamente, cada año, de acuerdo con la Ley de presupuestos, se establecerán los criterios técnicos de valoración de los factores que determinen la distribución, así como las fórmulas de participación de los representantes del personal implicado.

(...)”

En términos similares se pronuncia el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales (artículos 171 y ss.) y el artículo 5 del Real decreto 61/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la administración local.

De acuerdo con los artículos 172.4 del Decreto 214/1990, corresponde al pleno de cada corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de los complementos de

productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 175.2.b) de este Reglamento. Y tal y como se desprende del artículo 172. 5 de este mismo Decreto corresponde al alcalde o presidente de la corporación la distribución de esta cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir de acuerdo con la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y régimen local de Cataluña.

De todo ello se desprende que el complemento de productividad tiene un carácter marcadamente personal, aunque de conformidad con las prescripciones legales, su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo, y su cuantificación debe ajustarse a los criterios que hubiera aprobado el Pleno.

El artículo 103.1 c) del Decreto Legislativo 1/1997, y en el mismo sentido los artículos 172. 3 del Decreto 214/1990, y 5 del Real decreto 61/1986, prevén expresamente que las cantidades que perciba cada funcionario sean de conocimiento público para el resto de funcionarios de la corporación, y por los representantes sindicales.

Desde el punto de vista de los trabajadores afectados, es cierto que la divulgación de la información sobre el complemento de productividad percibido podría facilitar la obtención de un perfil económico sobre las personas afectadas sobre todo teniendo en cuenta que el resto de complementos asociados no al trabajador sino en el puesto de trabajo (complemento de destino y específico), forman parte del LRT, lo que hace que cualquiera pueda acceder de una manera relativamente fácil a las cuantías asignadas a los respectivos puestos de trabajo a estos dos conceptos (complemento de destino y específico), sea a través de la misma RPT o poniendo en relación la información sobre el grupo y categoría de una plaza concreta contenida en la LRLT con las cuantías aprobadas en las respectivas leyes de presupuestos por e

Pero en el caso del complemento de productividad el legislador prima el interés en la obtención de dicha información por sobre el derecho a la privacidad de los trabajadores afectados, y estas personas deben contar con la posibilidad de que los representantes sindicales conozcan las cantidades que puedan haber percibido por este concepto.

Por todo ello, la normativa de protección de datos no se opondría a entregar a los representantes sindicales la información sobre las cuantías percibidas por el complemento de productividad durante los años 2018 y 2019 por cada uno de los trabajadores municipales, en la forma

Advertir sin embargo que aunque se solicita expresamente conocer quién ha cobrado las diferentes cantidades, en el caso particular del personal integrante de la policía local, hay que tener en cuenta la normativa sectorial de aplicación a los cuerpos de seguridad, que prevé que se identifiquen con una tarjeta de identidad profesional (TIP) en sustitución del nombre y apellidos, por razones de seguridad. La Ley 4/2003, de 7 de abril, de ordenación del sistema de seguridad pública de Cataluña dispone en su artículo 25 que "Todos los deben llevar un documento de acreditación profesional. " (...) "En este documento debe figurar, como mínimo, el municipio de pertenencia, la identificación de la categoría profesional y el número de registro individual. (...)

Teniendo en cuenta que la identificación de la policía local se realiza a través del número de TIP, debería facilitarse la información empleando este código identificador en vez del nombre y apellidos. Esta medida, menos intrusiva en la privacidad de las personas afectadas, sería más adecuada al principio de minimización de los datos. Es obvio que el TIP identifica, o hace identificable a la persona titular, especialmente en este caso en que acceden a la información trabajadores del propio Ayuntamiento, pero en la medida en que es éste el mecanismo de identificación previsto por la normativa por razones de seguridad, debería ser también en este caso la forma de identificación escogida para ceder la informa

Conclusión

La normativa de protección de datos no impediría el acceso de los representantes de los trabajadores a las cantidades pagadas por el Ayuntamiento como complemento de productividad, con indicación de quién, cuánto, por qué período y en concepto de que las ha cobrado. En el caso de los miembros de la Guardia Urbana, tendrán que ser identificados mediante el número de identificación (TIP).

Barcelona, 27 de enero de 2020