

CNS 59/2019

Dictamen en relación a la consulta formulada por un ayuntamiento sobre la solicitud de documentación por parte de los representantes sindicales de servicios prestados por la Guardia Urbana.

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos una solicitud de dictamen, de un Ayuntamiento sobre si facilitar la copia íntegra de todos los informes firmados de servicios diarios 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 se ajustaría a la normativa de

Analizada la consulta, que no se acompaña de ningún documento, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se dictamina lo siguiente

(...)

II

En primer lugar, debe tenerse en consideración que de acuerdo con el artículo 4.1) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (en adelante , RGPD), se entiende por dato de carácter personal: “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará 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 en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dic

Así pues, todos aquellos datos de los empleados públicos, en este caso, los miembros de la guardia urbana de que dispone el Ayuntamiento, que los identifican y se refieren directamente al trabajador o bien permiten su identificación (como, en este caso, el TIP), así como aquellos datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que se asocian o vinculan a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos de carácter personal.

Cualquier tratamiento de los datos personales, entendido como “cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión,

limitación, supresión o destrucción" (artículo 4.2 RGPD), debe someterse a los principios y las garantías del RGPD.

Entre estos principios que deben regir cualquier tratamiento de datos de carácter personal previstos en el RGPD, el principio de licitud (artículo 5.1.a) RGPD) requiere que los datos personales sean tratados de forma lícita, leal y transparente en relación con el interesado. Cuando se dé una o varias de las condiciones previstas por el artículo 6.1 del RGPD, se podrá considerar que el tratamiento cuenta con base jurídica. En concreto, el apartado c) dispone, que el tratamiento será lícito si "es necesario para cumplir una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

El artículo 6.3 del RGPD, establece que la base del tratamiento indicado en las letras c) y e), debe estar establecido por el derecho de la Unión, o bien el derecho de los estados miembros al que está sujeto el responsable del tratamiento. La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros a que se refiere este artículo, requiere, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGD), que la norma tenga rango de ley.

Por tanto, de acuerdo con esta regulación, para que el Ayuntamiento pueda dar determinados datos personales de los agentes de la guardia urbana, será necesario que una norma con rango de ley que habilite este tratamiento (art.6.1.c) RGPD).

III

Primeramente cabe recalcar que quien formula la solicitud en el consistorio son los representantes sindicales, y los datos objeto de comunicación corresponden a personal funcionario del ayuntamiento. Por tanto, hay que tener en cuenta, de entrada, las previsiones establecidas, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (en adelante, EBEP).

Así, de conformidad con el artículo 40 del EBEP, los órganos de representación del personal funcionario del ayuntamiento (las juntas de personal y los delegados de personal) y siempre para el ejercicio de las funciones que la ley les atribuye, entre ellas, tener conocimiento y ser escuchados sobre el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo (apartado 1.d)) y/o la vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo (apartado 1.e)), tienen derecho a conocer determinada información de la que dispone el ayuntamiento, que puede contener datos personales de los trabajadores.

Además, sin perjuicio de lo expuesto, se tendrá en cuenta otra normativa de rango legal a efectos de la aplicación del citado régimen de comunicación de datos al caso que nos ocupa. Es, la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante) que tiene por objeto regular el régimen de transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC establece 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 que establece esta ley”.

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

Dado que, como se ha visto, los representantes 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 TRLEBEP, y, supletoriamente, en lo no previsto por estas normas, las del LTC.

IV

La consulta plantea la duda sobre la posibilidad de facilitar a los representantes sindicales de la corporación “la 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”.

Cabe decir que se desconoce cuál es el contenido concreto de estos informes o el alcance de la información que puede resultar afectada. En principio, es de suponer que conste la relación de los diferentes servicios o tareas realizadas por los agentes dentro de los distintos turnos y horarios.

Del artículo 40 del EBEP, no parecería derivarse una habilitación legal suficiente para comunicar a los representantes sindicales esta información de forma individualizada y asociada a cada miembro de la guardia urbana, tal y como solicitan.

Además, conviene apuntar que ni la Ley 4/2003, de 7 de abril, de ordenación del sistema de seguridad pública de Cataluña, ni la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las policías locales, ni el Reglamento de la policía local de la ciudad contemplan expresamente una comunicación de información individualizada de cada trabajador a los órganos de representación.

Ahora bien, no puede descartarse pero que pueda ser relevante la obtención de dicha información para el ejercicio de las tareas de vigilancia y control de la normativa y/o pactos y condiciones pactadas. Así, facilitar información sobre los diferentes servicios ordinarios, extraordinarios o especiales realizados de forma individualizada, podría ser necesario a los efectos que los representantes sindicales pudieran controlar si se están respetando o no los criterios de distribución y/o asignación de servicios acordados, y detectar eventuales actuaciones irregulares que hayan podido producirse a la hora de asignar determinados servicios a unos determinados trabajadores oa otros.

Sin embargo, esta tarea de control podría realizarse, en principio, sin necesidad de sacrificar innecesariamente la privacidad de los trabajadores afectados, facilitando una relación individualizada, sin incluir la identidad de las personas trabajadoras. De hecho, por lo que expone el Ayuntamiento, se habría solicitado la información sin incluir el nombre y apellidos y especificando que se facilitara el número de TIP. Esto indica que lo que interesa es poder identificar las tareas o servicios asignados a cada trabajador concreto a lo largo del año 2019, con independencia de quien se trate.

El principio de minimización que exige que los datos sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la finalidad para la que son tratados (artículo 5.1.b) del RGPD). En aplicación de este principio y dada la finalidad del acceso en este caso, se considera que el ayuntamiento podría de entrada facilitar la información que se solicita con un código no identificable, de modo que no fuera posible llegar a identificar a los trabajadores afectados, es decir, previa seudonimización de los datos personales (artículo 4.5) RGPD).

Así, en caso de que el volumen del colectivo afectado sea amplio se podría facilitar la información previa seudonimización de los datos, que en los términos del RGPD se puede entender como “el tratamiento de datos personales de forma tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que las datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable” (artículo 4.5 RGPD).

La seudonimización es, pues, un tratamiento de la información que está sujeta a la normativa de protección de datos, y que consiste, por ejemplo, en sustituir los nombres y apellidos de una persona, o cualquier otro dato identificativo, por un código, de modo que si no se cuenta con una información adicional, sólo conocida por quien ha llevado a cabo su donomización, que permita establecer una vinculación, no se pueda conocer a quien corresponde este código.

En caso de que se examina, hay que tener en consideración, que la utilización del TIP de cada agente no puede considerarse adecuada para garantizar la privacidad de las personas interesadas, dado que se trata de un código numérico que fácilmente puede ser conocido, sin esfuerzos desproporcionados, por el resto de los trabajadores de las dependencias policiales o, incluso, por otras perso

A tal efecto, podría bastar que el ayuntamiento facilitara en un primer momento a los representantes sindicales los informes únicamente con un código numérico fijo asignado a cada miembro de la guardia urbana, de modo que éste permitiera ver y controlar la distribución de los mismos. servicios entre este colectivo de trabajadores. Este código debería mantenerse en cada comunicación que se efectuase en este sentido a los representantes sindicales, a efectos de poder ver los tipos de servicios realizados por cada uno de ellos, y garantizar esta finalidad de control de la a

Para que este código resultara efectivo desde la perspectiva de la protección de datos, debería asegurarse que la identidad del trabajador sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que el trabajador no resulte identificable por ninguna otra persona. En este sentido, utilizar el número de DNI u otro código que pueda ser conocido por terceros no sería una buena opción.

En estos términos, y sin prejuzgar sobre otros límites al derecho de acceso que puedan afectar a la información solicitada, la normativa de protección de datos no impediría el acceso a esta información, debidamente seudonimizada.

Esto, sin perjuicio de que obtenida la información por los representantes sindicales puedan exponer motivos concretos que justifiquen el acceso por parte de éstos a la identidad de determinados trabajadores. Sería el caso, por ejemplo, que se detectara determinadas situaciones anómalas o irregulares en la adjudicación de los servicios.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 31.1 de la LTC, debería darse traslado de la petición de acceso al trabajador afectado, para que, en el plazo de 10 días, pudiera realizar las alegaciones que considerase pertinentes.

Dicho esto, señalar que, en cualquier caso, la normativa de protección de datos personales será de aplicación en el tratamiento posterior de esta información personal obtenida por el representante sindical a través del ejercicio del derecho de acceso.

De acuerdo con las consideraciones hechas en este dictamen en relación con la consulta planteada, se hacen las siguientes,

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impediría facilitar los informes de los servicios de trabajo realizados por los miembros de la guardia urbana durante el año 2019, siempre que esta información se facilite de manera seudonimizada, sin que sea posible la identificación directa o indirecta de los trabajadores afectados por parte de terceras personas.

La utilización del TIP de la guardia urbana no puede considerarse adecuada dado que se trata de un código numérico que fácilmente puede ser conocido por el resto de trabajadores municipales. Ello sin perjuicio de que, posteriormente, si a la vista de estos informes existe alguna circunstancia que lo justifique, el Ayuntamiento pueda revelar al representante sindical la identidad del trabajador afectado, sin necesidad de su previo consentimiento.

Barcelona a 27 de enero de 2020