

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación por un ayuntamiento de la relación desde el año 2010 hasta el año 2019 de las horas extraordinarias y cuantías percibidas por cada agente de la policía local en concepto de horas extraordinarias

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada en relación con la denegación por un ayuntamiento de la relación desde el año 2010 hasta el año 2019 de las horas extraordinarias y cuantías percibidas por cada agente de la policía local en concepto de horas extraordinarias.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, informo de lo siguiente:

Antecedentes

1. En fecha 4 de marzo de 2022, el presidente y el secretario de la sección sindical de la GM de un ayuntamiento del sindicato SPL-CME, en representación de aquella sección sindical, solicitan a aquel ayuntamiento la siguiente documentación:

“1.-Relación completa desde el año 2010 y hasta el año 2019 de las cuadrantes mensuales de turnos y horarios de la GM (...), validados por alcaldía.

2.-Relación completa desde el año 2010 y hasta el año 2019 de las horas extras realizadas por cada agente de la GM(...). Detallando el día y el motivo de la realización de las mismas .

3.- Relación completa desde el año 2010 y hasta el año 2019 de las cuantías anuales percibidas por cada agente de la GM (...) en concepto de horas extraordinarias ”.

2. En fecha 4 de mayo de 2022, el presidente de la sección sindical presenta ante la GAIP una reclamación en la que hace constar que el Ayuntamiento no le ha facilitado la información y reclama lo siguiente:

“El desglose de la nómina, cómputo de horas extras, modificaciones de la nómina.”

3. En fecha 25 de mayo de 2022, la GAIP remite la reclamación al ayuntamiento y le pide un informe donde exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso , que concrete a las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

4. Con fecha 1 de junio de 2022, el ayuntamiento solicita a la GAIP una prórroga del plazo para presentar la información reclamada.

5. En fecha 9 de junio de 2022, la GAIP comunica al ayuntamiento la ampliación del plazo en un máximo de 7 días más.

6. En fecha 8 de agosto de 2022, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, 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 esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos personales.

II

La primera cuestión que debe tenerse en consideración respecto de la reclamación, de acuerdo con la documentación remitida por la GAIP a esta Autoridad para la emisión de este informe, es que existe una discordancia entre la información que se va a sollicitar inicialmente en el Ayuntamiento y la información que se solicita en vía de reclamación.

Así, en la solicitud inicial se pedía la relación completa desde el año 2010 hasta el año 2019, de los cuadrantes mensuales de turnos y horarios, las horas extraordinarias realizadas por cada agente y las cuantías mensuales percibidas por cada agente en concepto de horas extraordinarias, relativas a la Policía local, mientras que la reclamación indica que se quiere acceder a *“ El desglose de la nómina, cómputo de horas extras, modificaciones de la nómina.”*

En la medida en que en vía de reclamación no se puede solicitar a la administración nueva información respecto de la que fue objeto del procedimiento de solicitud de acceso a la información pública, no se analiza en este informe el acceso al desglose de la nómina de los agentes de la policía local, ni a las modificaciones de la nómina, que no se habían solicitado previamente. Por este motivo, este informe se centrará sólo en el derecho a acceder al cómputo de horas extraordinarias realizadas por cada agente y las cantidades percibidas por cada agente en concepto de horas extraordinarias tal y como se solicitaba al ayuntamiento en la sollicitud inicial, incluyendo los motivos de la realización de estas horas.

III

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier 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 online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona ”.*

El artículo 4.2) del RGPD considera *“ tratamiento”:* *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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción ”.*

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este sentido, el RGPD

establece la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “ *es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento* ”.

Tal y como establece el 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 (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) y) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “ *las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad , organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento* ”.

De todo ello se desprende que el acceso del solicitante a los datos personales que pueda contener la información solicitada en base al cumplimiento de una obligación legal por parte del Ayuntamiento (responsable del tratamiento (art. 6.1.c) RGPD), debe ampararse necesariamente en una norma con rango de ley.

El derecho de acceso a la información en poder de las autoridades públicas u organismos públicos se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “*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 establecido por la presente ley*” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

La disposición adicional primera apartado segundo 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*”.

La información objeto de la reclamación es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC, y está sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC). Esta información contiene datos personales.

En caso de que nos ocupa quien presenta la solicitud de acceso a la información pública es una sección sindical, dado lo que establece la disposición adicional primera de LTC procede analizar si las secciones sindicales tienen un régimen de acceso especial derivado de la normativa sindical, que sea de aplicación en este caso.

La solicitud la formulan los representantes de una sección sindical. Esta circunstancia puede ser relevante a efectos de llevar a cabo el análisis del caso que nos ocupa en la medida en que los derechos reconocidos en los sindicatos, o secciones sindicales pueden ser diferentes a los que corresponden a los delegados sindicales ya los representantes de los trabajadores.

En relación con esta cuestión, el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a la constitución de secciones sindicales de conformidad con lo que establecen los estatutos del sindicato al que pertenecen.

El apartado segundo de este artículo prevé que, sin perjuicio de lo que pueda establecer el convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas, o tengan delegados de personales, tienen derechos relacionados con la difusión de información relativa a las condiciones de trabajo, la negociación colectiva y el uso de un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

El artículo 10.3.1 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas y, en relación con lo que nos interesa en este caso, los reconoce el derecho a:

“1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda .”

En consecuencia, tal y como ya se manifestaba en nuestro dictamen CNS 57/2021, la sección sindical, como instancia organizativa interna, no ostentaría los derechos que reconoce el artículo 10.3 de la LOLS, a los delegados sindicales sino que corresponde ejercerlos a éstos.

Así, de acuerdo con lo expuesto, el artículo 10.3 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales la equiparación, en cuanto al acceso a la información ya la documentación, a los miembros del comité de empresa o de los órganos de representación en las administraciones públicas, en los casos que no formen parte de estos órganos de representación.

El análisis de la solicitud de acceso formulada por un delegado sindical, o bien por quien forma parte de los órganos específicos de representación del personal, de acuerdo con la disposición adicional primera de la LTC, requiere recurrir al régimen de acceso a la información establecido por el 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) así como por el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET). Y esto sin perjuicio de que supletoriamente también deba tenerse en cuenta lo establecido en la normativa de transparencia.

Estas normas atribuyen a las juntas o delegados de personal (art. 39 EBEP), así como a los delegados de personal o Comité de Empresa (art. 62 y 63 ET), como órganos específicos de representación de los funcionarios y trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

El artículo 40.1.a) del EBEP, dispone que las Juntas de personal y los delegados de personal deben recibir información sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente, y sobre programas de mejora de rendimiento. Ahora bien, no existe en el EBEP una regulación específica que habilitaría a acceder de forma individualizada a la información reclamada.

Por su parte, 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 tenga 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 con una periodicidad trimestral (artículo 64.2 ET), 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).

Asimismo, también hay que tener en cuenta en caso de que nos ocupa el artículo 34.9 del ET, apartado introducido por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, el cual reconoce a los representantes de los trabajadores la posibilidad de acceder en los registros diarios de la jornada de los trabajadores sometidos a la legislación laboral, cuando establece que:

*“9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo .
Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto , decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras , de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

De acuerdo con esta previsión los representantes de los trabajadores sometidos al ET (en caso de que la policía local del ayuntamiento contara con personal laboral) pueden tener acceso al registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora y, en

consecuencia también en el registro de horas extraordinarias con la correspondiente identificación de las personas trabajadoras afectadas.

Sin embargo, a consecuencia del régimen de entrada en vigor previsto en la disposición final sexta del Real Decreto-ley 8/2019 (que no prevé que sea retroactivo), la medida es aplicable sólo a los datos de los registros realizados a partir del día 12 de mayo de 2019, que es la fecha en la que entró en vigor. Por tanto, sólo podría ser aplicable a la información posterior a esa fecha.

En definitiva, la normativa analizada prevé que los delegados sindicales puedan acceder a la información relativa a las horas extraordinarias ejecutadas por los trabajadores públicos con contrato laboral a partir del 12 de mayo de 2019, de acuerdo con la previsión del artículo 34.9 del 'ET.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa ni en el escrito de solicitud (presentada por el presidente y el secretario de la sección sindical) ni en la reclamación (presentada por el presidente de la sección sindical) se hace constar la condición de delegado sindical de las personas que los presentan, ni consta que posteriormente se haya acreditado este hecho, así como tampoco se hace mención a esta condición para obtener la información requerida. Por tanto, ya falta de acreditación de esta circunstancia, el análisis de la pretensión debe llevarse a cabo de acuerdo con las previsiones de la normativa de la LTC.

IV

El derecho de acceso a la información pública regulado en la LTC no se configura como un derecho absoluto sino que éste puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 del 'LTC con respecto a los datos personales.

El acceso a la información sobre las horas extraordinarias globales realizadas en su conjunto por la plantilla de la policía local no presentaría problemas desde el punto de vista del derecho a la protección de datos. Ahora bien, si se diera la información individualizada con respecto a cada agente, como se solicita, contendría datos personales que podrían relacionarse con una persona física identificada o identificable, por lo que habrá que analizar si se puede acceder a ésta información.

Dada la naturaleza de la información solicitada no parece que deba haber datos especialmente protegidos en los términos previstos en el artículo 23 de la LTC, esto es, datos relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor. En caso de que exista información de este tipo ya falta de consentimiento expreso del titular por medio de escrito, debería limitarse su acceso.

Más allá de los datos especialmente protegidos a que se refiere el artículo 23 de la LTC, y de acuerdo con el artículo 24.2 LTC, procede realizar una ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas:

“Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, se puede dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación debe tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) El tiempo transcurrido.

b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.

c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.

d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.”

De acuerdo con este artículo, el acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa, que debe tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto, con el objetivo de determinar si debe prevalecer el interés público en la divulgación de la información o el derecho de las personas afectadas que, en este caso, serían los agentes de la Policía local del ayuntamiento reclamado.

Con carácter general, es evidente que conocer el número de horas extraordinarias realizadas por los agentes de la policía local durante un período de tiempo, e incluso conocer cuál ha sido la necesidad o justificación para llevarlas a cabo, permite conocer información sobre la gestión de los recursos y del personal del Ayuntamiento. Asimismo, esta finalidad estaría en sintonía con el objetivo de la normativa de transparencia, es decir, *“establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública”* (artículo 1.2 LTC), o en otros términos, establecer la posibilidad de ofrecer herramientas a la ciudadanía para el control de la actuación de los poderes públicos.

Es necesario recalcar que esta Autoridad se ha pronunciado en varias ocasiones en relación con el acceso a determinada información sobre las horas extraordinarias, tales como los informes IAI 27/2019, IAI 1/2020 o IAI 57/2022, cuyas conclusiones también son aplicables al caso que ahora nos ocupa.

Desde el punto de vista de las personas afectadas, conocer el número de horas extraordinarias de forma individualizada conlleva conocer información que puede formar parte, según cada caso, de las retribuciones complementarias o relativa a compensaciones en tiempo, que están esencialmente vinculadas no al sitio de trabajo sino a la persona física que le ocupa. Esta información, que puede hacer referencia a los ingresos de una persona física, puede facilitar la obtención de un perfil económico de la persona afectada que le puede acabar causando perjuicios tanto a nivel profesional, como frente a instituciones financieras, socialmente etc., especialmente si esta información se cruza con otra información referida al sueldo base, y complementos retributivos de los puestos de trabajo que ocupan los empleados públicos, por ejemplo vía publicación de la RPT y la Ley de presupuestos correspondiente.

En materia de retribuciones, la legislación de transparencia obliga a las administraciones públicas a publicar de forma individualizada *“Las retribuciones, indemnizaciones y dietas, las actividades y los bienes de los miembros del Gobierno, de los altos cargos de la Administración pública y del personal directivo de los entes públicos, las sociedades, las fundaciones y los consorcios, y las indemnizaciones que deben percibir al dejar de*

desempeñar el cargo” (11.1 b) de la LTC) y, por otra parte, a publicar de forma agrupada, en función de los niveles y cuerpos, *“La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos”* (11.1 e) de la LTC).

Esta obligación de publicidad activa en materia de retribuciones debe comportar reconocer el derecho de acceso a la información retributiva de los altos cargos locales, incluidas las horas extraordinarias realizadas, las indemnizaciones y las dietas percibidas. Este mismo criterio, como ha puesto de manifiesto esta Autoridad en otros informes, puede hacerse extensivo respecto al acceso a las retribuciones del personal que ocupa puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización, de libre designación, o que conlleven un alto nivel retributivo.

Éste podría ser el supuesto del jefe del cuerpo de la policía local, quien, bajo el mando del alcalde o de la persona en quien éste delegue, ejerce el mando inmediato del cuerpo (artículo 26.1 de la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las policías locales). Al jefe de la policía, le corresponden las siguientes funciones: *“a) Dirigir, coordinar y supervisar las operaciones del cuerpo, así como las actividades administrativas, para asegurar su eficacia. b) Evaluar las necesidades de recursos humanos y materiales y formular las propuestas pertinentes. c) Transformar en órdenes concretas las directrices de los objetivos a alcanzar, recibidas del alcalde o del cargo en quien éste delegue. d) Informar al alcalde, o cargo en quien éste delegue, del funcionamiento del servicio. e) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la reglamentación municipal del cuerpo”*. (artículo 27 de la Ley 16/1991), y por tanto, su situación sería equiparable a la de los cargos directivos.

Por lo que respecta al resto de agentes, esta Autoridad ha venido sosteniendo que, de acuerdo con la legislación de transparencia, la información sobre retribuciones debe ser facilitada de forma agregada, es decir, asociada a los puestos de trabajo del Administración pública de que se trate agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan, sin que deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo.

Cabe decir que según la información publicada en la sede electrónica del ayuntamiento reclamado relativa a la plantilla de personal del Ayuntamiento, aprobada junto con el presupuesto del año 2022, la plantilla municipal está integrada por 9 Vigilantes Municipales (de las cuales figuran como vacantes 2). De éstos uno haría las funciones de Jefe de los Vigilantes. En tal caso, no parecería que pueda haber inconveniente en entregar al solicitante la información sobre las horas extraordinarias realizadas por la persona que ostenta las funciones de ninguno de los vigilantes. Ahora bien, en cuanto al resto de la plantilla, la información retributiva debe facilitarse de forma agregada.

De acuerdo con el artículo 18.2 LTC el derecho de acceso no exige que el ciudadano exponga los motivos concretos que justificarían el acceso a una determinada información, pero éstos pueden ser relevantes a la hora de decidir sobre la prevalencia entre unos y otros derechos, de hecho, la finalidad es uno de los criterios de ponderación que, como hemos visto, señala el artículo 24.2. b) de la LTC, las funciones sindicales de la persona que efectúa la reclamación podría justificar la necesidad de controlar si el número total de horas extraordinarias en el período de tiempo y los motivos que las fundamentan se adecuan a las necesidades del municipio .

En este contexto, la obtención de una relación individualizada de las horas extraordinarias realizadas por los vigilantes puede ser relevante a efectos de evaluar la gestión realizada

por los órganos de gobierno de la Corporación, los criterios para la asignación de determinados servicios y, en última instancia un control del gasto público, que podría justificar el acceso de la persona reclamante a la información solicitada.

Ahora bien, el principio de minimización 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 sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados.

Como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad, en caso de que el volumen del colectivo afectado sea amplio, el tratamiento que se podría aplicar a la información consistiría en una previa pseudonimización de los datos, que consiste, en los términos del RGPD en *“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 pseudonimización está prevista también en el artículo 70.6.b) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC)

La pseudonimización 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 la pseudonimización, 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, además, que al tratarse de vigilantes municipal, la utilización del TIP de cada vigilante no se puede considerar un medio adecuado para la pseudonimización, dado que se trata de un código numérico que fácilmente puede ser conocido, sin esfuerzos desproporcionados, por el resto de los trabajadores y, en este caso, por la persona que solicita la información.

Sin embargo, en cualquier caso, en el caso que nos ocupa, dado el reducido número de personas a las que afecta la solicitud, no se considera que la pseudonimización resulte eficaz para garantizar la no identificación de las personas afectadas. En consecuencia, la información debe facilitarse de forma agregada en cuanto al número total de horas extraordinarias realizadas por los vigilantes municipales y los importes globales que se han retribuido por este concepto.

Por último, en relación con la pretensión de conocer los motivos que justificaron la realización de las horas extraordinarias y el día, si se trata de una justificación relativa al motivo por el que se asigna un servicio a una determinada persona, es evidente que ésta información afecta de forma directa a datos personales. En este caso, en sintonía con lo expuesto, la finalidad de control podría alcanzarse de igual modo sin identificar a las personas afectadas, ofreciendo sólo información sobre los criterios generales tenidos en cuenta a la hora de atribuir la realización de las horas y sobre las circunstancias concretas que justifiquen la necesidad de efectuarlas.

Conclusión

De acuerdo con la normativa de protección de datos, las horas extraordinarias realizadas por los agentes de la Policía Local del Ayuntamiento al que se refiere la consulta, las cuantías anuales percibidas y los motivos de su realización sólo pueden comunicarse de forma agregada para todos los agentes integrantes de la plantilla, salvo en el caso del jefe de la policía local, respecto del cual puede facilitarse la información solicitada.

Barcelona, 1 de septiembre de 2022

Traducción automática