

Identificació de l'expedient

Resolució d'arxivament de la informació prèvia núm. IP 90/2022, referent a l'Ajuntament de Terrassa.

Antecedents

1. En data 05/03/2022, va tenir entrada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de denúncia contra l'Ajuntament de Terrassa, amb motiu d'un presumpte incompliment de la normativa sobre protecció de dades personals.

En primer lloc, la persona denunciant exposava que, en la seva condició d'agent de la Policia Municipal de Terrassa, va realitzar tres cursos obligatoris de prevenció de riscos laborals (PRL), fora del seu horari laboral. Un cop va finalitzar aquestes formacions, va presentar els certificats a la direcció del seu servei, amb la finalitat d'obtenir la compensació horària corresponent.

En relació amb aquests fets, denunciava que l'Ajuntament va demanar a l'empresa externa, encarregada d'impartir els esmentats cursos, un document (d'ara endavant, el llistat) que contenia el número TIP dels agents que van dur assistir als cursos, així com l'horari en què van fer la formació. Així mateix, també posava de manifest que, en data 04/03/2022, l'Ajuntament va enviar l'esmentat llistat, per correu electrònic, "no només a la junta de personal sinó també a personal extern que no pertany a aquesta junta." Respecte d'això, conclouia que aquests fets van atemptar contra la seva privacitat i intimitat, atès que l'Ajuntament va obtenir informació referida a la seva activitat en dies no laborables, i la va difondre entre persones no autoritzades a accedir-hi.

La persona denunciant aportava documentació diversa relativa als fets denunciats. En concret, adjuntava el correu electrònic enviat des de l'Ajuntament de Terrassa en data 04/03/2022, així com el llistat esmentat.

2. L'Autoritat va obrir una fase d'informació prèvia (núm. IP 90/2022), d'acord amb el que preveuen l'article 7 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, i l'article 55.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), per determinar si els fets eren susceptibles de motivar la incoació d'un procediment sancionador.
3. En aquesta fase d'informació, en data 20/10/2023 es va requerir l'entitat denunciada perquè informés sobre el càrrec de les persones que van rebre el correu electrònic de data 04/03/2022; confirmés si totes les persones destinatàries del missatge eren membres de la junta de personal; indiqués la base jurídica que va legitimar l'enviament del llistat a terceres persones; i assenyalés la base jurídica i la finalitat de la recollida de la informació referida a l'horari en què el personal va fer les formacions de PRL, entre d'altres qüestions.
4. En data 02/11/2023, l'Ajuntament de Terrassa va respondre el requeriment amb un escrit en què exposava el següent:

- Que el correu electrònic de data 04/03/2022, que contenia el document relatiu al llistat d'agents municipals que havien demanat compensació horària per formació – tant fora com dins de la jornada–, no es va enviar als membres de la junta de personal, sinó que es va trametre: “als membres de la Mesa tècnica seguiment de Policia Municipal del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Terrassa (...) d'acord amb l'article 5 del Conveni col·lectiu.”

Respecte d'això, afegia que els destinataris eren “responsables del servei de policia municipal com s'exposa en el punt 1 (Intendent major, directora de serveis i directora de l'àrea) que validen i aproven les compensacions i hores extraordinàries entre altres i responsables de la gestió del servei de policia municipal; sindicats i els representants d'aquests amb representació dels treballadors de policia municipal (secció sindical SPL-CME, CSIF UGT i CCOO, Sr. XX secretari secció sindical UGT, i treballador municipal alliberat, Sr. YY delegat personal UGT – treballador municipal alliberat i Sr. ZZ secretari secció sindical CSIF- art. 6.3 LO llibertat sindical, sindicat més representatiu a nivell estatal de funcionaris).”

Així mateix, l'Ajuntament argumentava que les persones destinatàries del correu havien d'accedir a aquest llistat, atès que la compensació d'hores per formació obligatòria es va incloure en l'ordre del dia de la reunió de la mesa tècnica de seguiment del conveni de policia municipal, convocada per al dia 08/03/2022.

- La remissió del llistat als membres de la mesa tècnica de seguiment de policia municipal està legitimada per l'article 6.1, apartats *b* i *c* de l'RGPD, en connexió amb la normativa de llibertat sindical i amb l'article 5.*b* del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Terrassa. Aquest precepte disposa el següent:

“Article 5 – Seguiment

(...)

b.- Meses Tècniques de Seguiment:

- 1.- Es constituïran Meses Tècniques de Seguiment com a organitzacions desconcentrades de la Comissió de Seguiment en cada organisme i entitats subjectes als acords i en aquells àmbits on s'hagin establert Meses Tècniques de negociació: Gestió de l'Espai Públic (GEP), Policia Municipal, personal administratiu tècnic i afins i personal d'Educació.
- 2.- Les Meses Tècniques de Seguiment seran les encarregades de tractar les matèries establertes específiques de dites organitzacions i les seves funcions serà l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació dels conflictes o discrepàncies que poden existir sobre acords/conveni, en les matèries que afectin específicament al personal d'aquest àmbit.
- 3.- Tindran una composició paritària entre representants de la Corporació i dels sindicats.
- 4.- A les Meses Tècniques de Seguiment de la Policia Municipal (...) la representació estarà formada per dues persones de cadascun dels sindicats signants dels instruments col·lectius que tinguin representació en aquests àmbits.”

També exposava que, en execució del conveni col·lectiu aplicable al personal municipal, els conflictes sobre l'execució i interpretació de les condicions de treball s'han de resoldre en l'esmentada mesa tècnica, fet que legitima els seus membres

per accedir a la informació referida a les matèries que siguin objecte de conflicte amb els treballadors.

- Respecte de les funcions dels representants sindicals, l'Ajuntament de Terrassa invocava l'article 10.3 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical (LOLS); la resolució d'aquesta Autoritat núm. 320/2018 (ref. IAI 47/2018); i la sentència del Tribunal Suprem núm. 111/2018, de 7 de febrer de 2018. Tot això, amb la finalitat de justificar la comunicació del llistat als representants dels treballadors, perquè puguin exercir les competències que tenen atribuïdes per llei.
- La base jurídica que va legitimar la recollida i tractament de dades referides al número de TIP dels agents municipals, així com a l'horari en què van fer formacions obligatòries en matèria de prevenció de riscos laborals, es troba a l'article 6.1.b i c de l'RGPD, en connexió amb l'article 19 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i amb l'obligació dels treballadors de dur a terme aquesta formació obligatòria en execució del seu contracte de treball amb l'Ajuntament. En aquesta línia, l'Ajuntament invocava l'article 47 del conveni col·lectiu que, pel que fa als policies municipals, preveu el següent:

"FORMACIÓ

Per tal de facilitar la realització de la formació específica de la Policia Municipal, s'intentaran organitzar les sessions formatives per tal que la majoria de membres assisteixi dins del seu horari laboral.

Cas que no sigui possible i el personal hagi de realitzar formacions fora de la jornada laboral, les hores destinades a formació, incloses les pràctiques de tir, es compensaran en temps de treball, segons les següents determinacions: Per 4 hores i fins a 8 hores de formació fora de l'horari laboral es compensarà amb una jornada (8 hores) de descans. Per menys de 4 hores de formació s'establirà una compensació de 2 hores de descans per cada hora realitzada."

- Que els responsables del servei i gestors de diners públics municipals van haver de comprovar si les formacions esmentades es van fer dins o fora de la jornada laboral, atès que un nombre desproporcionat de policies municipals va sol·licitar la compensació. Aquest fet va motivar que s'incloués aquesta qüestió a l'ordre del dia de la mesa tècnica de data 08/03/2022.
- Que aquestes formacions obligatòries es van dur a terme en línia i no presencialment. Per tant, els treballadors hi podien accedir en qualsevol moment, a través d'un enllaç web que van rebre al seu correu corporatiu. Només calia que la persona s'acredités per mitjà de la seva contrasenya, per entrar a l'entorn informàtic segur proporcionat per l'Ajuntament.
- Que a l'acta de la mesa tècnica de seguiment de policia municipal, de data 08/03/2022, s'hi fa constar el següent: "els propis representants sindicals manifesten que no estan d'acord en que només es compensi en hores de descans si la formació s'ha fet fora de la jornada i que estudiarà interposar un contenciós. (...)" Així mateix també s'hi fa constar que "els mateixos representants sindicals estan conformes en que se'ls passés aquesta informació i alhora en la mateixa reunió de la Mesa demanen com a representants dels treballadors que se'ls informi del resultat de les valoracions de compensacions d'hores de treballadors i que no hi haurà negociació

sense aquesta informació, reclamant encara més informació al respecte que ara denunciem que s'ha compartit.”

- Que la part denunciada no ha concretat a quina tercera persona considerem que no s'hauria d'haver enviat la informació.

L'entitat denunciada adjuntava al seu escrit diversa documentació, d'entre la qual destaca la següent:

- 4.1 Acta de la Mesa Tècnica de la Policia Municipal, de data 08/03/2022. El punt segon de l'ordre del dia es refereix a la informació sobre la compensació amb temps de treball de les 3 formacions de PRL. Com a persones assistents a la reunió, hi consten totes les que van ser destinatàries del correu electrònic, en representació de la Corporació, així com representants de les seccions sindicals que van rebre l'esmentat correu, de data 04/03/2022.
- 4.2 Acta signada pel director de Serveis d'Organització i Gestió de Persones en data 30/10/2023, per mitjà de la qual certifica el lloc de treball que ocupaven les persones que van rebre el correu electrònic en data 04/03/2022. En aquesta acta, es conclou que aquest correu es va enviar a les seccions sindicals representatives del personal de l'Ajuntament de Terrassa. També a la secció sindical CSIF que, malgrat que no era representativa perquè no havia resultat electa, assistia a les reunions de la mesa amb veu i sense vot, en la seva condició de sindicat més representatiu d'àmbit estatal. Així mateix, també indicava que l'esmentat missatge es va enviar a persones concretes que no formaven part de la Junta de Personal, però que sí que eren membres d'una secció sindical representativa.
- 4.3 Decret pel qual es resol adjudicar a l'empresa que va impartir les tres formacions en matèria de PRL la prestació del contracte dels serveis de “prevenció aliè de riscos laborals, en les especialitats de seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicologia aplicada.”
- 4.4 Diligència signada per la directora de Serveis de Via Pública, Seguretat i Protecció Civil de l'Ajuntament de Terrassa, de data 03/10/2023. Per mitjà d'aquesta diligència, exposa els motius pels quals es va plasmar al llistat la informació referida al número de TIP dels agents que van fer les formacions en matèria de PRL, així com els horaris de connexió. Entre d'altres consideracions, s'afirma el següent:

“Que de forma inusual una gran part de treballadors del servei de la policia municipal van demanar als Serveis Administratius de Policia Municipal que dirigeixo que es computés un nombre d'hores compensatòries per la realització d'aquestes formacions que, a banda que es van considerar excessives per part d'aquesta direcció, es va sospitar que s'havien realitzat durant l'horari laboral i per tant no corresponia cap compensació. (...) per tal de verificar el temps emprat en la realització d'aquestes formacions i si es van efectuar o no en horari laboral, vaig fer les indagacions necessàries, que es van plasmar en un llistat elaborat per aquesta direcció de serveis, que va ser lliurat als representants sindicals com a part social de l'Ajuntament i que participen en la Mesa tècnica de seguiment de la policia municipal del Conveni col·lectiu (...)”

4.5 Diligència de data 31/10/2023, per mitjà de la qual la cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Desenvolupament Professional fa constar que, d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, els tres cursos de formació en matèria de riscos laborals eren obligatoris.

Fonaments de dret

1. D'acord amb el que preveuen els articles 90.1 de l'LPAC i 2 del Decret 278/1993, en relació amb l'article 5 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, i l'article 15 del Decret 48/2003, de 20 de febrer, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Catalana de Protecció de Dades, és competent per dictar aquesta resolució la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

2. A partir del relat d'antecedents, cal analitzar els fets denunciats objecte d'aquesta resolució d'arxiu.

2.1. Sobre el tractament de dades personals dels agents de la policia local en relació amb tres formacions obligatòries en matèria de prevenció de riscos laborals.

En el marc de la fase d'informació prèvia que va iniciar aquesta Autoritat, ha quedat acreditat que l'Ajuntament de Terrassa va contractar una empresa externa perquè impartís tres formacions obligatòries als agents de la policia local, en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquests cursos s'impartien a distància i els treballadors podien accedir als continguts formatius a través d'un enllaç web, que se'ls va enviar al correu electrònic corporatiu. Com a requisit per accedir als cursos, només calia que el treballador s'hagués acreditat per mitjà de la seva contrasenya personal.

Un cop finalitzats els cursos, els treballadors podien demanar a la Direcció del seu servei la compensació horària corresponent, sempre que la formació l'haguessin fet fora de la seva jornada laboral. Sobre això, la directora de Serveis de Via Pública, Seguretat i Protecció Civil de l'Ajuntament exposava que es va considerar necessari comprovar que els agents que havien sol·licitat la compensació eren els que havien realitzat els cursos fora de la jornada laboral, atès que un elevat nombre de treballadors havien demanat la compensació horària. Respecte d'això, tal com es recull en l'acta de la mesa tècnica de data 08/03/2022, els representants del personal van manifestar la seva disconformitat amb el fet que només es compensés amb hores, les hores de formació esmerçades fora de la jornada laboral.

En aquest punt, escau assenyalar que l'article 14.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), preveu el deure de l'empresari –en aquest cas, l'Ajuntament de Terrassa– de garantir la seguretat i la salut dels treballadors per mitjà de les mesures que siguin necessàries, incloses les actuacions formatives. La formació dels treballadors també està regulada a l'article 19 de l'LPRL, en els termes següents (la negreta és de l'Autoritat):

“1. En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, sigui quina sigui la modalitat o la durada, com quan s'esdevinguin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball. La formació s'ha de centrar específicament en el lloc de treball o la funció de cada treballador, cal que

s'adapti a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i s'ha de repetir periòdicament si calgués.

2. La formació a què es refereix l'apartat anterior s'ha de donar, sempre que sigui possible, dins la jornada laboral o, si no fos possible, en altres hores però descomptant de la jornada les hores que s'hi hagin esmerçat. (...)

D'acord amb aquest precepte, hi ha la possibilitat que els treballadors municipals assisteixin a formacions fora de la seva jornada, i que l'empresari pugui descomptar de la seva jornada les hores que hi hagin dedicat.

Al seu torn, tal com s'estableix a l'antecedent 4t d'aquesta resolució, pel que fa als policies municipals l'article 47 del conveni col·lectiu disposa que, quan no sigui possible dur a terme formacions específiques dins de l'horari de treball, les hores destinades a formació fora de la jornada laboral s'han de compensar.

D'acord amb aquest marc normatiu, no hi ha dubte que l'Ajuntament havia de respondre les peticions de compensació horària que van formular determinats agents locals i que, per a fer-ho, havia de comprovar si es donaven els requisits previstos. En concret, que la formació s'hagués realitzat fora de la jornada de treball.

En aquestes circumstàncies, la base jurídica que va legitimar el tractament de les dades dels agents de la policia local, referides al seu número de TIP i a les hores de connexió a cursos de formació obligatòria en matèria de prevenció de riscos laborals, va ser la prevista a l'article 6.1 apartat c ("el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento"), en connexió amb l'article 19 de l'LPRL; i l'apartat 6.1.b ("el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas contractuales"), en la mesura en què es va dur a terme com a conseqüència de la relació laboral entre els agents i l'Ajuntament.

2.2 Sobre l'enviament del correu electrònic de data 04/03/2022 a terceres persones que no formaven part de la junta de personal.

La persona denunciant indicava que l'Ajuntament va enviar el controvertit llistat, que contenia el número TIP dels agents i l'horari en què van realitzar les formacions, als membres de la Junta de personal i a "personal extern que no pertany a aquesta junta." Afegia que aquest tractament de dades personals va permetre que persones no autoritzades accedissin a informació personal de treballadors municipals.

Per la seva banda, l'entitat denunciada ha argumentat que l'esmentat correu electrònic no tenia com a destinataris els membres de la junta de personal, sinó que es va enviar a les persones que en data 04/03/2022 formaven part de la Mesa Tècnica de Seguiment de la Policia Municipal, del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Terrassa. Respecte d'això, l'article 5.b del conveni col·lectiu estableix que aquestes meses tenen una composició paritària entre representants de la Corporació i dels sindicats.

Pel que aquí interessa, l'esmentat missatge es va enviar a un total de sis persones i cinc seccions sindicals (SPL-CME; CSIF; UGT; SALT i CCOO). Respecte dels rols professionals de cadascuna d'elles, l'Ajuntament ha acreditat que els destinataris van ser els membres de la mesa tècnica de seguiment del conveni col·lectiu (intendent major, directora de serveis i directora d'àrea), així com els representants dels treballadors que s'esmenten a l'antecedent

quart. Persones que, en l'exercici de les seves funcions públiques o de representació dels treballadors, necessitaven accedir a aquesta informació que, posteriorment, es va incloure a l'ordre del dia de la reunió de la mesa de data 08/03/2022.

Arribats a aquest punt, escau esmentar la sentència del Tribunal Suprem núm. 111/2018, de 7 de febrer de 2018, invocada per l'Ajuntament de Terrassa, que en termes literals disposa el següent:

“(…) los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1975 – LOLS) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4 de 21 diciembre 2015 – rec. 56/2015-). En particular las organizaciones sindicales – como la demandante y las demás adheridas a la demanda – necesitan lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que la función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo y el alcance del contenido de la información que se precise.

Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a LOPD. Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias (...).

Escau fer notar que una de les funcions de les meses tècniques de seguiment és, precisament, la de conciliar els conflictes o discrepàncies que poden existir sobre matèries que afectin específicament el personal de la policia municipal. I, sobre això, tal com es desprèn de la diligència de la directora de Serveis de Via Pública, Seguretat i Protecció Civil de l'Ajuntament de Terrassa (antecedent 4.4), el llistat es va enviar als membres de la mesa tècnica a causa de l'elevat nombre d'agents de la policia local que havien sol·licitat compensació horària.

D'acord amb l'àmplia argumentació jurídica que ha aportat l'Ajuntament de Terrassa, en defensa de la licitud dels tractaments de dades denunciats i de conformitat amb les consideracions fetes per aquesta Autoritat, escau resoldre l'arxivament d'aquests fets, atès que no es disposa de cap element o indici que permeti sostenir que les persones destinatàries del correu electrònic de data 04/03/2022 no tenien legitimació per accedir a la informació esmentada. Així mateix, també es considera legítim el tractament de dades personals referit al número TIP i a les hores de connexió a les formacions de cada agent, d'acord amb l'article 6.1.b i c de l'RGPD, en connexió amb la normativa de prevenció de riscos laborals.

3. L'article 10.2 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, preveu que "(...) no es formularà

plec de càrrecs i s'ordenarà el sobreseïment de l'expedient i l'arxiu de les actuacions quan de les diligències i de les proves practicades, en resulti acreditada la inexistència d'infracció o responsabilitat. Aquesta resolució es notificarà als interessats". I l'article 20.1 del mateix decret determina que escau el sobreseïment: "a) Quan els fets no són constitutius d'infracció administrativa."

De conformitat amb tot el que s'ha exposat en el fonament de dret 2n, i atès que durant les actuacions dutes a terme en el marc de la informació prèvia no s'ha acreditat cap fet que pugui ser constitutiu d'alguna de les infraccions previstes a la legislació sobre protecció de dades, escau acordar-ne l'arxivament.

Resolució

Per tant, resolc:

1. Arxivar les actuacions d'informació prèvia número IP 90/2022, relatives a l'Ajuntament de Terrassa, ja que no s'ha constatat que s'hagi produït cap acte que pugui ser constitutiu d'alguna de les infraccions previstes a la legislació sobre protecció de dades.
2. Notificar aquesta resolució a l'Ajuntament de Terrassa i a la persona denunciant.
3. Ordenar que la resolució es publiqui al web de l'Autoritat (apdcat.gencat.cat), de conformitat amb l'article 17 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa d'acord amb els articles 26.2 de la Llei 32/2010 i 14.3 del Decret 48/2003, de 20 de febrer, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Catalana de Protecció de Dades, amb caràcter potestatiu les persones interessades poden interposar un recurs de reposició davant la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, en el termini d'un mes a comptar a partir de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb el que preveuen l'article 123 i següents de la Llei 39/2015. També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar a partir de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que consideri convenient per defensar els seus interessos.

La directora