

Reclamació: 19/2016

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació per la denegació de l'accés a les dades retributives individualitzades de les persones treballadores d'una empresa pública

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació 19/2016 presentada en relació amb la denegació de l'accés a les dades retributives individualitzades de les persones treballadores d'una empresa pública.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto l'informe següent:

Antecedents

1. En data 29 de febrer de 2016, la persona reclamant va adreçar a diverses empreses públiques sengles escrits en els quals sol·licitava, respecte cadascuna d'aquestes entitats:
 - 1) La plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu, que en tot cas inclogui la retribució bruta íntegra de cada lloc de treball, així com la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació, a partir de 1 de gener de 2007
 - 2) El nom i els cognoms de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball a partir de la data indicada.
2. En data 18 de març de 2016, L'empresa pública matriu, que, segons s'indica en l'escrit, és la denominació sota la qual presten els seus serveis les altres dues, i a través de la qual comparteixen estructures corporatives i de gestió, va adreçar un escrit al sol·licitant comunicant-li el règim aplicable a les retribucions del personal de les tres empreses. A aquest escrit s'hi adjuntà una còpia del document "*Política i pràctica de retribució de ...*", publicat al Portal de la Transparència de l'empresa, on es detallen les mitjanes dels conceptes retributius (fixes i complements) així com el salari màxim i mínim global per grups professionals o categories.
3. En data 8 d'abril, la persona sol·licitant presenta una reclamació davant la GAIP, on reclama de nou la documentació que havia sol·licitat, per considerar que la informació que li havia estat lliurada era incompleta.
4. En el si del procediment de reclamació l'empresa ha presentat en data 22 d'abril de 2016 un informe en el qual, entre d'altres aspectes, s'assenyala que el lliurament de la informació sobre

la persona que ocupa cada lloc de treball juntament amb la informació sobre la retribució íntegra de cada lloc podria vulnerar la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

5. En data 12 de maig es remet a aquesta Autoritat un escrit del sol·licitant en què desisteix parcialment de la seva sol·licitud i en el qual, entre d'altres aspectes, aclareix que la referència a les relacions de llocs de treball de les societats esmentades s'ha d'entendre feta a un instrument que, sigui quina sigui la denominació que s'empri, tingui com a mínim el mateix contingut previst per la normativa de funció pública.

Pel que fa al desistiment parcial, aquest es concreta en el fet que la sol·licitud d'identificació de tots els treballadors es redueix ara als treballadors que ocupen llocs de treball fora de conveni – anomenats per l'empresa com “*grups professionals*”- en contraposició a les anomenades “*categories professionals*”.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emeta exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades, entesa com qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus relativa a persones físiques identificades o identificables sense esforços desproporcionats (arts. 5.1.f) i 5.1.o) del Reglament de desplegament de l'LOPD, (RLOPD), aprovat pel R. decret 1720/2007, de 21 de desembre). Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emeta en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern .

II

Per la informació de què es disposa sembla clar que la sol·licitud afecta informació de caràcter personal.

D'entrada s'ha d'assenyalar que la informació sobre la retribució d'un lloc de treball pot oferir informació, encara que sigui indirectament, sobre la persona que l'ocupa, en cas que es pugui relacionar aquesta informació amb la persona treballadora sense esforços desproporcionats.

Però més enllà d'això, en el cas que ens ocupa es va sol·licitar la identificació de totes les persones que ocupen llocs de treball de les tres empreses esmentades. I no només això, sinó que també es sol·licità el nom i cognoms de les persones que els han ocupat des de l'any 2007.

Per tant, i davant la possibilitat que directament o indirecta aquesta informació es relacioni amb les persones concretes que ocupen els llocs de treball, cal valorar si el dret a la protecció de dades de les terceres persones afectades justifica la limitació o no del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei 19/2014 que invoca el sol·licitant.

En el cas que ens ocupa es sol·licita diferent informació:

- a) Informació sobre la plantilla i la relació de llocs de treball
- b) Informació sobre la identificació de les persones que ocupen o han ocupat qualsevol lloc de treball fora de conveni. Si bé inicialment es demanava la identificació de les persones que ocupen o han ocupat qualsevol lloc de treball de les tres empreses des de l'any 2007, arran de l'escrit de desistiment parcial del sol·licitant de data 11 de maig de 2016, cal entendre limitada la sol·licitud als llocs de treball fora de conveni.
- c) Retribucions íntegres associades als llocs de treball.

Tot i que les tres qüestions estan estretament relacionades, les analitzarem separatament.

En qualsevol cas, sembla clar des d'un bon principi que la sol·licitud d'accés que s'analitza no comporta l'accés a dades especialment protegides a les que es refereix l'article 23 de la Llei 19/2014, atès que només es tracta de dades identificatives, dades relatives al lloc de treball i dades sobre la retribució íntegra.

III

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

L'article 3.1.b) d'aquesta Llei inclou al seu àmbit d'aplicació, entre d'altres, les societats mercantils en què participa majoritàriament alguna de les entitats públiques a què es refereix el mateix article, entre les quals s'ha de destacar, pel que ara ens interessa els ens locals de Catalunya.

Cal tenir en compte, a més, que la Llei 19/2014, i exclusivament als efectes de l'aplicació d'aquesta Llei, qualifica com administració pública els ens instrumentals del sector públic a què es refereix l'article 3.1.b) (art. 2.f)).

Aquesta Llei és d'aplicació als ens locals i les entitats que en depenen des de l'1 de gener de 2016 (disposició final quarta).

Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. Aquesta Llei resulta també d'aplicació a les societats mercantils locals amb participació majoritària dels ens locals (art. 2.1.g)).

Tenint en compte això, i atesa la data de la sol·licitud d'accés, s'ha de concloure que resultaven de plena aplicació ambdues lleis.

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com *"la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei"*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i s. de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

Tal com hem posat en relleu, en la mesura que indirectament o directa –cas que es faciliti els noms i cognoms- la informació sol·licitada revelaria informació sobre la persona que ocupa un determinat lloc de treball, s'ha de considerar informació de caràcter personal. Per això, caldrà tenir en compte el límit consistent en el dret a la protecció de dades de caràcter personal.

En aquest sentit, i pel que fa a la informació que es sol·licita que no té la consideració d'especialment protegida, l'article 24 de la Llei 19/2014 estableix:

"1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones

afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
- d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
(...).

IV

Pel que fa a la primera de les qüestions, no planteja cap problema des del punt de vista de la protecció de dades de caràcter personal, lliurar informació sobre la plantilla (entesa com una agrupació que inclogui els llocs de treball de cada categoria) o que s'indiqui el nombre d'interinatges o contractes temporals no vinculats a la relació de llocs de treball.

Pel que fa a la relació de llocs de treball, i tot i que atès el tipus d'entitats de les que estem parlant, en puritat no li siguin d'aplicació les previsions de la normativa de funció pública que regulen les relacions de llocs de treball, sembla clar que, amb independència de la denominació que se li pugui donar, al que s'està referint la persona sol·licitant, tal com després ha aclarit en el seu escrit de 11 de maig de 2016, és a un llistat dels llocs de treball de l'entitat, amb indicació de les característiques de cada lloc, incloent-hi també tots els llocs coberts de manera interina o temporal i també les retribucions de cada lloc.

Si bé en principi aquesta informació no seria de caràcter personal, atès que es refereix al lloc i no a la persona que l'ocupa, aquesta informació, posada en relació amb les persones que ocupen un lloc de treball -i amb determinats llocs de treball singulars això es pot fer amb certa facilitat- pot acabar oferint informació sobre la persona que ocupa un determinat lloc (titulació, retribució bruta aproximada, localitat on treballa, etc.). Per tant, sí que pot oferir indirectament informació sobre una persona.

No obstant això, i des del punt de vista de l'avaluació de l'eficiència en la utilització dels recursos públics i, en concret de les polítiques de personal seguides per l'empresa, pot ser rellevant conèixer aquesta informació.

De fet, sobre aquesta qüestió, la mateixa Llei de transparència, en regular la publicitat activa, estableix l'obligació de publicar "*la relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs.*" (art. 9.1.d) de la Llei 19/2014).

Tinguis en compte en aquest sentit, que si bé l'article 9.1 estableix aquesta obligació de transparència només per a les administracions públiques, d'acord amb els articles 2.f) i 3.1.b) de la mateixa Llei, les societats participades majoritàriament pels ens locals tenen la consideració d'administració pública als efectes d'aquesta Llei.

D'acord amb això, malgrat que no es pot descartar que de manera indirecta la relació de llocs de treball pugui acabar donant informació sobre la persona que l'ocupa, no hi hauria impediment, des del punt de vista del dret a la protecció de dades en lliurar aquesta relació de llocs, i també, en els mateixos termes, de *“la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs”*.

I això amb independència que formalment les empreses afectades no hagin de comptar amb una relació de llocs de treball en els termes de la normativa de funció pública, perquè si és informació que està en poder de l'empresa, l'afecta el dret d'accés, sigui quina sigui la denominació que internament es pugui donar a aquest instrument.

V

Pel que fa a la identificació amb el nom i cognoms de la persona que ocupa o ha ocupat llocs de treball de les tres entitats des de l'any 2007 es tracta de dades merament identificatives vinculades amb dades relatives a l'ocupació.

Tal com hem vist, d'acord amb l'article 24.1 de la Llei 19/2014 les dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració, que inclou les dades identificatives de les persones que han intervingut en els expedients per raó de les seves funcions, o sobre les persones que certifiquin les informacions que es sol·liciten i sempre que es tracti de dades que siguin estrictament necessàries per a l'exercici d'aquestes funcions, en principi caldria donar accés llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

Això vol dir que en principi no hi hauria cap problema per a poder identificar les persones que han intervingut per raó del seu càrrec en la tramitació d'un procediment o, en el cas de les empreses afectades per la sol·licitud, els treballadors que han tingut relació amb els usuaris en la prestació d'un determinat servei.

Ara bé, la sol·licitud va més enllà. Inicialment en sol·licitar la identificació de tots els treballadors actuals i també els que ho hagin estat des de l'any 2007 i després, arran el desistiment parcial, en concretar-ho en la identificació de les persones que ocupen o han ocupat qualsevol lloc de treball fora de conveni.

L'article 9.1.b) de la Llei 19/2014 imposa l'obligació de fer públic al portal de la transparència la identificació dels responsables dels diversos òrgans i llur perfil o trajectòria professional.

Per la definició del que cal entendre com a òrgan es pot acollir, encara que per raons temporals encara no hagi entrat en vigor, la definició que en dona l'article 5.1 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del sector públic. Segons aquest article tenen la consideració d'òrgans administratius les unitats administratives a les quals s'atribueixin funcions que tinguin efectes jurídics front a tercers o l'actuació dels quals tingui caràcter preceptiu.

En el cas d'entitats com les afectades, que tenen naturalesa de societat mercantil, segurament no resulta adient referir-se a òrgans en el sentit que s'empra aquesta paraula quan es refereix als òrgans de les administracions públiques. Però una interpretació que tingui en compte la finalitat de la Llei fàcilment porta a concloure que existirà l'obligació de fer pública al portal la

identitat d'aquelles persones que ocupin llocs que puguin qualificar-se d'especial responsabilitat dins l'organització, tenint en compte a aquest efecte no només les persones que formin part dels òrgans de direcció sinó també altres com directors d'àrea, directors de serveis, o anàlegs, especialment si tenen la capacitat de prendre decisions que puguin afectar directament els drets de les persones usuàries del servei o de les persones treballadores d'aquestes empreses.

A aquest primer element d'anàlisi, que en principi ja justificaria donar accés a la identificació d'aquestes persones, cal afegir-ne un altre.

A diferència del personal de les administracions públiques, en el cas del personal de les societats mercantils amb participació majoritària dels ens públics, no els és d'aplicació el règim de publicitat derivat de la normativa d'accés i provisió de llocs de treball de les administracions públiques en els mateixos termes que a aquestes. Així es desprèn tant de l'article 2 del Text refós de les disposicions legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, l'article 1.2 del Reglament del personal al servei dels ens locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i l'article 2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril. En aquest darrer cas, cal tenir en compte que si bé la disposició addicional primera de l'EBEP estableix que hi ha determinades previsions que són d'aplicació també a les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, l'aplicabilitat del principi de publicitat en matèria de selecció de personal s'aplica només, en aquest cas, a la publicitat de les convocatòries i les bases (art. 55.2.a)).

Ara bé, tal com ha sostingut aquesta Autoritat en altres dictàmens, cal admetre la possibilitat d'identificar les persones que ocupen un determinat lloc de treball en el si de l'Administració Pública. Essent així pel que fa al personal que presta serveis directament a l'Administració, no sembla que les garanties a aplicar, des del punt de vista de la transparència, hagin de ser menors pel fet que una administració decideixi prestar un servei sota una forma jurídicoprivada

De fet, l'article 9.1.e) de la Llei 19/2014 que, com hem vist, és d'aplicació també a les societats de capital majoritàriament públic, imposa l'obligació de publicar "*Les convocatòries i els resultats dels processos selectiu de provisió i promoció professional*". És a dir, que en el moment que es duu a terme el procés de selecció per poder a ocupar un determinat lloc de treball cal donar publicitat a la persona que l'ha obtingut. Això permetrà identificar la persona i relacionar-la amb un lloc de treball concret.

Per altra banda, cal tenir en compte que l'escrit de desistiment parcial del sol·licitant de data 11 de maig de 2016, ha limitat la sol·licitud d'identificació dels treballadors als llocs de treball fora de conveni. En aquest cas, i tenint en compte el caràcter excepcional d'aquests llocs de treball adquireix molta més rellevància el seu coneixement per a l'avaluació de l'actuació administrativa. Això reforçaria la prevalença del dret d'accés, sens perjudici de la necessitat de donar audiència les persones afectades, tal com ens hem referit.

D'acord amb això, no sembla que es pugui denegar l'accés a aquesta informació per motius de protecció de dades de caràcter personal.

Ara bé, dit això, s'ha de tenir en compte que la sol·licitud pot afectar un col·lectiu molt ampli de persones. Tot i que en emetre aquest informe no es disposa de dades contrastables, tot sembla indicar que si es tractés del conjunt de les persones treballadores d'aquestes entitats podria

tractar-se de dades sobre diversos milers de persones treballadores. Certament, el nombre de persones afectades no és un criteri decisiu a l'hora de poder limitar l'accés, però s'ha de tenir present que quan les persones afectades són molt nombroses això pot comportar una sèrie de problemes per poder atendre la sol·licitud amb les degudes garanties, això és, atorgant el tràmit d'audiència que preveu la Llei 19/2013 i la Llei 19/2014 i valorant, cas per cas, d'acord amb l'article 24.1 de la Llei 19/2014 si ha de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

En el cas dels llocs de treball fora de conveni que és el col·lectiu al qual finalment s'ha cenyit la sol·licitud, tot i que es desconeix quantes són les que es podrien veure afectades, sembla que aquest tràmit es pot dur a terme amb major facilitat.

En qualsevol cas, no consta que s'hagi atorgat a les persones afectades el tràmit d'al·legacions previst a l'article 31.1 de la Llei 19/2014, de manera que es pugui conèixer si en les persones afectades concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés. Aquest pot ser un element a tenir en compte a l'hora de donar o no accés.

Per tant, i a banda de les persones a les quals ens hem referit en primer lloc (llocs directius o d'especial responsabilitat), les quals ja estarien afectades pel deure de publicitat activa pel que fa a la seva identificació, en el cas dels treballadors que ocupen llocs fora de conveni, el dret a la protecció de dades no impediria poder accedir a la identificació sempre que s'hagi pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a la Llei 19/2014, i d'aquest tràmit no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.

VI

Pel que fa a l'accés a les retribucions íntegres dels diferents llocs de treball, s'ha de tenir en compte que en aquest cas ja no es tracta d'informació de caràcter identificatiu sinó d'informació que permet elaborar un perfil econòmic de la persona que ocupa el lloc, ja sigui de manera directa, per als llocs que es faciliti la identificació de la persona que l'ocupa, ja sigui de manera indirecta quan es tracti de llocs que es puguin relacionar, per altres vies, sense esforços desproporcionats, amb les persones que els ocupen.

També en aquest cas, cal tenir en compte que la Llei 19/2014 ja imposa directament determinats deures de publicitat activa en relació amb la publicació de les retribucions de determinats llocs.

En aquest sentit s'ha de tenir en compte que l'article 11.1 de la Llei 19/2014 estableix que s'han de fer públiques:

*“ b) Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, **les societats**, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec.*

(...)

e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”

Així doncs, pels que fa al personal directiu de les societats, la informació sobre totes les retribucions percebudes ha de ser publicada de manera individualitzada i abastaria l'import íntegre per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta. Aquesta previsió afectaria, com apunta l'empresa, al conseller delegat de les societats afectades, però també, com a mínim, a cadascun dels membres del consell d'administració o el consell de direcció. D'acord amb les previsions de la Llei, la retribució s'hauria d'expressar no a través d'una mitjana o una forquilla, sinó individualitzada per a cada lloc i per qualsevol concepte retributiu.

Pel que fa a la resta de treballadors, les previsions de publicitat activa comporten només la necessitat de publicar la informació general sobre retribucions (incloent indemnitzacions i dietes) agrupades en funció de nivells i cossos.

Per tant, des del punt de vista del dret a la protecció de dades respecte aquesta informació que s'ha de publicar per previsió expressa de la Llei 19/2014, cap dubte pot haver-hi sobre la possibilitat de lliurar-la a la persona sol·licitant. Tampoc hi hauria cap dubte, tal com ja s'ha exposat, sobre la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions associades als diferents llocs de la relació de llocs de treball.

Qüestió diferent seria que la dita informació s'hagi de facilitar de manera que es pugui identificar directament la persona que ocupa cada lloc de treball.

Si bé sempre existeix la possibilitat d'acabar relacionant indirectament la informació retributiva associada a un lloc de treball amb la persona que l'ocupa, facilitar aquesta informació de manera que s'identifiqui directament les persones afectades resulta una mesura més intrusiva per a la protecció de dades de caràcter personal, que només sembla justificada en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin.

Això obliga a distingir dues situacions:

- a) Per una banda el personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'organització, estigui vinculat amb l'empresa per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Tot i que en aquests casos la llei no preveu la publicació de les seves retribucions al Portal de la Transparència, pel que fa a les sol·licituds d'accés a la informació, en principi a aquest personal li poden ser extensibles les consideracions fetes respecte al personal directiu, atès que per la singularitat dels llocs i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics. Resultaria justificat en aquest cas facilitar informació individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades.
- b) Per altra banda, pel que fa a la resta de personal en el qual no concorrin aquestes circumstàncies, en principi, atès que es tracta de llocs amb menor nivell de responsabilitat, i consegüentment amb un menor nivell retributiu, l'avaluació de la utilització dels recursos públics podria fer-se sense necessitat d'identificar les persones afectades.

S'ha de tenir en compte que la publicació dels ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que pot acabar tenint perjudicis per a la persona afectada, tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment etc.. Per això, no sembla que estigui justificat donar accés de manera generalitzada a les retribucions percebudes per cada treballador concret, més enllà de la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions agrupada per categories o segons els diferents tipus de llocs de treball, atès que aquestes alternatives permeten fer una avaluació de la utilització dels recursos públics sense sacrificar innecessàriament el dret a la protecció de dades de les persones afectades.

Òbviament, no passa per alt a aquesta Autoritat que la informació facilitada d'aquesta manera, en la mesura que per una banda s'indiqui la retribució que correspon a una categoria o que indirectament es pugui conèixer el lloc de treball que ocupa una persona permet fer una estimació aproximada de la retribució que pot percebre un treballador. Certament és així, però això seria una conseqüència inevitable del fet que la normativa sobre transparència preveu tant la publicació dels resultats dels processos de provisió, com de les relacions de llocs de treball –incloent retribucions del lloc- i les retribucions agrupades per categories. En qualsevol cas, aquesta mesura resulta clarament menys invasiva que la publicació de la retribució efectiva corresponent a cada treballador.

Tot això sens perjudici que, en casos determinats, si les retribucions d'alguns d'aquests llocs poden resultar superiors a les dels directius o de les persones que ocupen llocs de confiança o d'una especial responsabilitat o altres circumstàncies concurrents en un lloc determinat pugui resultar justificat el coneixement d'aquestes retribucions.

Pel que fa al fet que es demani aquesta informació no només respecte de les persones que ocupen aquests llocs actualment, sinó de les que els han ocupat des de l'any 2007, no sembla que en aquest cas el transcurs del temps, o el fet que una determinada persona ja no ocupi el lloc, sigui un criteri que hagi de restringir el dret d'accés. Ans al contrari, en aquests casos l'afecció al dret a la protecció de dades seria menor que el coneixement de la retribució actual. Per això, en els casos en què es conclogui que es pot accedir a la retribució actual, les consideracions es poden fer extensibles també a les retribucions des de l'any 2007.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix lliurar Informació sobre la plantilla i la relació de llocs de treball de les entitats reclamades.

Pel que fa a la informació sobre la identificació de les persones que ocupen o han ocupat qualsevol lloc de treball fora de conveni de les tres empreses des de l'any 2007, la protecció de dades personals no impedeix donar-hi accés sempre que s'hagi pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a la Llei 19/2014, i d'aquest tràmit no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.

Pel que fa a les retribucions íntegres associades als llocs de treball, prevaldria el dret d'accés en el cas dels llocs de personal directiu o de personal que ocupa llocs de confiança o d'especial

responsabilitat dins de l'organització, mentre que per la resta de treballadors no sembla justificat un accés individualitzat més enllà de la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions agrupada per categories o les retribucions associades als diferents llocs de treball.

Barcelona, 23 de maig de 2016