

**Dictamen en relació amb la consulta sobre l'accés a determinada informació relacionada amb retribucions del personal i la seva conformitat amb l'LOPD**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades escrit d'una entitat, en què es demana el parer de l'Autoritat sobre determinada documentació relacionada amb l'accés a les retribucions íntegres dels diferents llocs de treball d'aquestes entitats.

La consulta es formula en relació amb l'informe IAI 9/2016 d'aquesta Autoritat emès en data 23 de maig de 2016 a petició de la GAIP, en el sí del procediment de reclamació 19/2016, per la denegació de l'accés a determinada informació sobre retribucions del seu personal.

L'informe de l'Autoritat analitzava la incidència que des de la perspectiva de la protecció de les dades personals, podia tenir la divulgació de determinada informació sol·licitada per un ciutadà en exercici del dret d'accés, a l'empara de la Llei 19/2014 de del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

L'entitat consultant, partint dels arguments exposats en l'esmentat informe en relació amb *"l'accés a les retribucions íntegres associades als llocs de treball "*, sol·licita el parer de l'Autoritat, respecte l'adequació a la normativa de protecció de dades personals, de la documentació que s'acompanya a la consulta i que ha estat elaborada per l'entitat per tal de donar resposta a la Resolució del procediment 19/2016 de la GAIP.

(...)

Analitzada la consulta, que s'acompanya de la documentació esmentada, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el dictamen següent.

I

(...)

II

Abans d'entrar a analitzar el fons de la qüestió, convé precisar que correspon a la GAIP i no a aquesta Autoritat valorar quina ha d'esser la informació que l'entitat consultant ha de facilitar per donar compliment a la resolució 19/2016 dictada en el sí del procediment de reclamació per la denegació del dret d'accés a la informació pública.

Dit això, l'objecte d'aquest dictamen no ha d'esser altre que valorar - des de la perspectiva de la protecció de dades personals- el contingut de la informació que incorporen els documents sotmesos a consulta, amb l'exclusiva finalitat de determinar si la divulgació d'aquesta informació, s'ajusta o no als criteris i principis de l'LOPD, tot això, tenint en compte els arguments jurídics exposats en l'informe IAI 9/2016 emès sobre aquest assumpte en el si del procediment esmentat.

L'informe de l'Autoritat analitza la incidència que podia tenir des de la perspectiva de la protecció de dades l'accés a diferent tipus d'informació reclamada a l'entitat. En concret es tracten els punts següents: 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 i c) Informació sobre retribucions íntegres associades als llocs de treball.

De l'anàlisi dels documents aportats amb la consulta es desprèn que hi ha informació de diferent naturalesa relacionada amb dos dels punts esmentats. Així, cal distingir:

- D'una banda, els llistats amb el nom i cognoms de les persones que integren les agrupacions de llocs de treball de dos empreses del grup.

D'entrada no s'especifica si aquests llistats corresponen als treballadors/res contractats fora de conveni. En principi sembla que hauria de ser així, si tenim en compte que arran de l'escrit de desistiment parcial d'11 de maig de 2016, la reclamació es limitava finalment a l'accés a la identificació del personal que ocupa llocs de treball fora de conveni-, anomenats per l' com "grups professionals" en contraposició a les anomenades "categories professionals".

- D'altra banda, els llistats anomenats per l'entitat, "*Agrupació de llocs de treball*", en els quals d'acord amb les seves manifestacions, s'inclourien, la relació dels llocs de treball de les empreses del grup, tots ells a 31/07/2016.

### III

Pel que fa als llistats amb el nom i cognoms de les persones que ocupen els diferents llocs de treball agrupats per grups professionals, i en línia amb el que aquesta autoritat va exposar en relació amb aquesta qüestió en el fonament jurídic V de l'informe IAI 9/2016, cal fer la valoració següent.

Els llistats inclouen dades merament identificatives vinculades amb dades relatives a l'ocupació, sobre les quals en principi i per aplicació de l'article 24.1 de la Llei 19/2014, cal donar accés, llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

En aquest sentit i d'acord amb el criteri sostingut per aquesta Autoritat, no només en relació amb aquest assumpte sinó en anteriors dictàmens, cal admetre la possibilitat d'identificar les persones que ocupen un lloc de treball en el si de l'Administració pública, cosa que cal fer

extensible, a efectes de transparència, quan l'administració decideix prestar un servei sota una forma jurídica privada. De fet en el moment en que es duu a terme el procés de selecció per poder ocupar un determinat lloc de treball caldria donar publicitat.

En aquest cas, s'afegeix un altre element, i és el fet que es demana la identificació dels treballadors que ocupen llocs de treball fora de conveni, circumstància que pel seu caràcter excepcional adquireix molta més rellevància per a l'avaluació de l'actuació administrativa.

En els llistats analitzats, s'observa que hi ha algun cas en que no apareix el nom i cognoms de la persona que ocupa el lloc de treball concret, perquè segons consta, sembla que s'hauria oposat a l'accés conforme a l'LOPD.

Respecte a aquesta qüestió, cal tenir en compte que la regla general d'accés a les dades merament identificatives dels empleats públics, en els termes que planteja l'article 24.1 de la Llei 19/2014, pot ser exceptuada en el cas que concorri alguna circumstància personal que faci aconsellable limitar l'accés, i fer prevaldre el dret a la protecció de dades de la persona afectada. Precisament és per aquest motiu que es necessari donar compliment al tràmit d'audiència previst en l'article 31.1 de la Llei 19/2014.

Convé precisar, però, que en el cas que un treballador/ra s'oposi a la cessió de les seves dades identificatives, no és suficient amb la mer fet d'oposar-s'hi, sinó que cal que hi hagi una circumstància personal concreta ( com podria ser el fet de trobar-se en una situació d'especial vulnerabilitat), la qual un cop valorada per l'ens responsable, justifiqui la limitació d'accés a les dades d'aquest/a treballador/ra.

D'acord amb l'anàlisi efectuat, es conclou que l'accés a la informació continguda en els llistats analitzats s'ajusta a la normativa de protecció de dades.

#### IV

Pel que fa als llistats anomenats "Agrupacions de llocs de treball" i en línia amb allò que es va considerar respecte a aquesta qüestió en el fonament jurídic V de l'informe IAI 9/2016, cal tenir en compte el següent:

Ambdós llistats classifiquen els diferents llocs per grups de professionals, que van des del Grup 1- directors/res de xarxa, executius/ves o d'àrea-, fins al Grup 5 – secretàries de direcció i tècnics de diverses àrees-. Dintre de cada grup s'inclouen diferents tipus de professionals amb indicació del nombre de llocs que existeixen dins de cadascun d'aquest tipus. A continuació s'indica, la retribució (salari mig, mitjana de complements i retribució mitjana bruta màxima), així com el salari brut mínim i màxim corresponent a cada categoria o tipus professional

Facilitar informació sobre retribucions íntegres, sigui directament o sigui de manera indirecta (quan es pugui relacionar el lloc amb la persona concreta que l'ocupa sense fer esforços desproporcionats), permet elaborar un perfil econòmic de la persona que ocupa el lloc, que pot acabar tenint perjudicis per a la persona afectada, tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment, etc.

Dit això, i tenint en compte el context de transparència en el qual ens trobem, la valoració sobre l'accés a la informació d'aquesta naturalesa ens porta a haver de distingir diferents situacions, tot això, seguint els criteris apuntats en el fonament jurídic esmentat.

Pel que fa a les retribucions del personal directiu de les societats afectades, això és, el conseller delegat i els membres del consell d'administració o consell de direcció (com a mínim), atès que la pròpia Llei de transparència (art.11.1.b) de la Llei 19/2014) obliga a la publicació individualitzada de qualsevol retribució indemnització o dieta que percebin, no hi ha inconvenient - des de la perspectiva del dret a la protecció de dades i a l'empareda de la legislació de transparència-, en facilitar el nom i cognoms d'aquestes persones amb les seves retribucions íntegres percebudes.

Pel que a les retribucions del personal que, sense estar dintre del supòsit anterior, ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'organització, està vinculat amb l'empresa per una contracte d'alta direcció o d'una altre tipus, en la mesura que el coneixement de les seves retribucions llocs que per la singularitat del lloc o per l'alt nivell retributiu que porten associats, sigui rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, - cal fe extensible el mateix que s'ha dit en el supòsit anterior.

Aquestes mateixes consideracions cal fer-les respecte de les retribucions dels treballadors/res que ocupen llocs de treball fora de conveni, circumstància que fa que pel seu caràcter excepcional tingui molta més rellevància el seu coneixement per a l'avaluació de l'actuació administrativa. Efectivament, aquest caràcter excepcional i la manca de publicitat que caracteritza aquest tipus de contractació, justifica l'accés a les retribucions percebudes de manera individualitzada per aquests treballadors. És precisament en aquells àmbits on l'actuació administrativa es desenvolupa amb un major grau de discrecionalitat en les que més justificada està la prevalença del dret a la informació sobre el dret a la protecció de dades

Això ens porta a concloure que tractant-se de retribucions de persones que ocupen llocs directius, d'especial responsabilitat dins l'organització, associats a alts nivells retributius o a llocs d'especial singularitat, incloent-hi el casos en que els llocs estiguin ocupats per personal contractat fora de conveni, restaria justificat l'accés a les retribucions íntegres de manera individualitzada.

Per tant, en la mesura que els llocs de treball que s'inclouen en els llistats sotmesos a consulta, estiguin encabits en els supòsits esmentats, la legislació de transparència empararia l'accés a les retribucions íntegres de manera individualitzada. I això és aplicable a tots els llocs ocupats pel personal contractat fora de conveni –sigui quina sigui la categoria professional que tinguin- , com sembla que podria ser el cas analitzat.

Per a la resta de personal, això és, aquell que no ocupi càrrecs directius, o de responsabilitat, amb un menor nivell de responsabilitat i retributiu, i que no ocupi llocs fora de conveni, cal partir del fet que la pròpia Llei de transparència obliga a publicar “ *La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.*” (art.11.1.e) de la Llei 19/2014.

En aquests casos, tal com es va exposar en l'informe, l'avaluació dels recursos públics es pot fer disposant de la informació sobre les retribucions de manera agrupada per categories o segons els diferents tipus de lloc de treball. És per això, que no semblaria justificat accedir de manera generalitzada a les retribucions percebudes per cada treballador concret.

Aquesta és l'opció que s'ha escollit en l'elaboració de la informació sobre retribucions que consta en els llistats analitzats, en els quals es fan constar, per grups professionals, a més a més de la mitjana de les retribucions del lloc agrupats, el salari brut mínim i màxim que perceben els treballadors que ocupen els diferents llocs de treball. Es podria fer d'altres maneres (fins i tot, en els casos exposats en aquest informe, identificant directament les persones afectades), però en definitiva, la forma escollida no plantejaria problemes des del punt de vista de la protecció de dades.

D'acord amb aquestes consideracions, es fan les següents,

### **Conclusions**

L'accés a la informació continguda en les documents analitzats relacionats amb les dades retributives dels llocs de treball, de les plantilles de l'entitat, agrupats per grups i categories professionals, així com la identificació de les persones que ocupen aquests llocs, s'adequa als principis i criteris de l'LOPD, tot això, sens perjudici que correspon a la GAIP determinar la forma com s'ha de donar compliment a la Resolució 19/2016.

Barcelona, 7 d'octubre de 2016