

Reclamació: 354/2017

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada pel president d'una secció sindical contra un ajuntament per la denegació d'accés a les nòmines dels treballadors de la corporació

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 354/2017 presentada pel president de la secció sindical d'un sindicat per la denegació d'accés a les nòmines dels treballadors de la corporació.

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 25 de juliol de 2017, es va presentar davant la GAIP la reclamació 354/2017 contra un ajuntament, per la denegació de la sol·licitud d'accés presentada per un ciutadà en la qual reclama poder examinar les nòmines dels treballadors de l'ajuntament corresponents als mesos de gener, febrer, març i abril del 2017.

La persona reclamant manifesta que és president de la Secció Sindical a l'Ajuntament. Al·lega que l'LRLT no està actualitzada ni publicada i que amb aquest accés podria comparar els complements retribuïts dels treballadors i vetllar pel compliment de la legalitat de tots els conceptes que es reflecteixen per a cada lloc de treball, grup i nivell personal, tant dels funcionaris com dels laborals.

3. Consta en l'expedient informe de l'Ajuntament requerit per la GAIP en relació amb aquesta reclamació i d'altres que han estat formulades per la mateixa persona sobre diferents matèries.

En concret, i pel que fa a l'objecte d'aquesta reclamació, l'Ajuntament exposa:

- Que en data 14 de juny de 2017, es van resoldre per decret de l'Alcaldia, les sol·licituds d'accés a la informació presentades els dies 21 d'abril de 2017, i 3 de maig de 2017. Aquest decret no va ser recorregut pel reclamant i considera que va esdevenir una resolució ferma en via administrativa.
- Que la persona reclamant no ostenta la condició de delegat de personal funcionari o laboral dels empleats d'aquesta corporació.
- Que l'examen de les nòmines de cadascun dels empleats no es correspon amb la "informació general" sobre les retribucions dels empleats públics que estableix l'article 11 e) de la Llei 19/2014.

4. En data 15 de setembre de 2017, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

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 referida a qualsevol informació referent a persones identificades o identificables (article 3.a) de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), en concret, 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 desplaçament de l'LOPD (RLOPD), aprovat pel Reial 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 (en endavant, LTC).

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

D'acord amb l'article 3.i) de l'LOPD, qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat, constitueix cessió o comunicació de dades personals. Amb caràcter general, les dades personals només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de la finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i cessionari, amb el consentiment previ de l'interessat. No obstant això, l'article 11.2 a) l'LOPD habilita la cessió de dades personals sense comptar amb el consentiment de l'interessat quan aquesta estigui emparada en una norma amb rang de Llei.

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

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).

L'objecte de la present reclamació es la denegació d'accés a les nòmines dels treballadors de l'Ajuntament corresponents als mesos de gener, febrer, març i abril del 2017.

La informació relacionada amb les nòmines dels treballadors públics de l'Ajuntament és *"informació pública"*, sotmesa al regim d'accés previst en la legislació de transparència. 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. En concret i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, cal valorar, si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justificaria o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei 19/2014 que invoca la persona sol·licitant.

Amb caràcter general, les nòmines poden contenir informació personal dels treballadors públics de diversa naturalesa. Així, a banda de les seves dades retributives, hi constaran les seves dades bancàries, el número d'afiliació a la seguretat social, el DNI, fins i tot en alguns casos hi poden constar dades de caràcter especialment protegit, la qual cosa fa que analitzem el supòsit plantejat tenint en compte la seva diferent naturalesa i d'acord amb les limitacions i criteris de la legislació de transparència i de l'LOPD.

III

En relació amb les dades personals especialment protegides, això és aquelles que d'acord amb l'article 7 de l'LOPD revelen la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences, les que fan referència a l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraaccions penals o administratives, l'article 23 de la Llei 19/2014, estableix el següent:

"Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la

ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."

No es pot descartar que dins el conjunt de nòmines sol·licitades hi pugui constar informació personal sobre embargaments de sou administratius o judicials, bestretes o d'altres circumstàncies personals, o informació mereixedora d'una especial protecció en els termes de l'article 7 de l'LOPD, com ara, dades sobre l'afiliació sindical. Fins i tot, el fet que en la nòmina d'un treballador s'estableixin determinades deduccions o previsions podria portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut del treballador, com ara qüestions relatives a la salut laboral, situacions de discapacitat.

Si és així, s'haurà de preservar la seva confidencialitat, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades, la qual cosa no consta, i conseqüentment d'acord amb l'LTC i l'LOPD no seria possible l'accés íntegre a aquestes nòmines.

IV

Pel que fa a les dades que no són especialment protegides, cal tenir em compte les previsions de l'article 24.2 LTC:

" 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, es 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.

(...)."

D'acord amb això, es fa necessari fer una ponderació raonada entre l'interès públic en la divulgació de la informació i els drets de les persones afectades.

Abans però, convé aclarir un element a tenir en compte a l'hora de fer aquesta ponderació, i és el fet que qui demana l'accés és, segons el que exposa la persona reclamant, el president de la Secció Sindical del sindicat a l'Ajuntament. En canvi, l'Ajuntament manifesta en el seu informe

tramés a la GAIP que el reclamant no ostenta la condició de delegat de personal de la corporació.

L'article 15 de l'EBEP reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva, per als quals les organitzacions sindicals tenen atribuïdes una funció de representació dels treballadors i de garantia de l'exercici dels seus dret, en els termes precisats per l'EBEP (article 31 i següents).

Segons l'article 39.1 de l'EBEP, els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal i, com a tals, estan legitimats per exercir una sèrie de funcions en defensa dels drets i interessos dels treballadors públics (article 40 EBEP).

Així mateix, pel que fa al personal sotmès al dret laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) reconeix un dret d'informació del qual són titulars els òrgans de representació dels treballadors (en concret, els articles 62 i 63.1 es refereixen als Delegats de Personal i Comitès d'Empresa), que tenen atribuïdes una sèrie de funcions derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors.

Per tant, en el cas que ens ocupa cal fer avinent que la normativa aplicable (EBEP i ET) reconeix l'exercici d'aquestes funcions no als sindicats pròpiament, sinó específicament als òrgans de representació dels treballadors. Tenint en compte que no consta que el reclamant sigui delegat o representant del treballadors municipals, no se li poden reconèixer els drets que aquest tindria per a l'exercici de les seves funcions legítimes de representació.

Dit això, convé apuntar que forma part dels objectius de la legislació de transparència que les Administracions públiques hagin de retre comptes als ciutadans, en relació, entre d'altres qüestions, amb la gestió i el destí que aquestes donen als fons públics, com ara els que es destinen a les retribucions que perceben els treballadors del sector públic. Així, la legislació de transparència dota els ciutadans d'una capacitat de control sobre els fons públics, en definitiva, de fer un seguiment de la utilització dels diners públics.

Tal com exposa el Preàmbul de la Llei 19/2014: *"En un context d'estat democràtic i de dret, tots els poders públics tenen la legitimitat que els dóna la participació ciutadana en llur configuració (de manera directa o indirecta), la qual cosa obliga a donar compte a la ciutadania, d'acord amb el principi de responsabilitat, de la seva activitat i de la gestió dels recursos públics que s'han posat al seu abast."*

La finalitat de la Llei de transparència és, segons es desprèn de l'article 1.2 LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública.

En aquest context, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, cal reconèixer aquesta capacitat al representat d'una secció sindical, formada pel conjunt dels treballadors afiliats a un sindicat.

Dit això, cal valorar quina és la finalitat que persegueix l'accés, la qual entenem que ha de situar-se dins el marc previst en la legislació de transparència, i que es configura com un dels elements de ponderació a tenir en compte, d'acord amb l'article 24.2.b) LTC.

En el supòsit analitzat, la persona reclamant manifesta en el seu escrit de reclamació que l'accés a les nòmines obeeix al fet que l'RLT no es troba actualitzada, ni publicada, i justifica la seva sol·licitud en la necessitat de poder comparar els diferents complements retributius dels treballadors amb la finalitat de vetllar pel compliment de la legalitat de tots el conceptes que s'hi reflecteixen per a cada lloc de treball, grup i nivell personal tant dels treballadors funcionaris com laborals.

Del contingut de la reclamació, es desprèn clarament que el reclamant vol poder comprovar que les quantitats rebudes pels treballadors funcionaris o laborals pels diferents conceptes retributius s'ajustin a la legalitat. Per tant, el tema es situa clarament en l'eventual accés a les retribucions percebudes pels empleats públics de manera individualitzada.

En aquest sentit, i tal com s'ha posat de manifest, en la nòmina d'un empleat públic pot constar informació de diversa naturalesa. Així, malgrat no constar-hi dades especialment protegides, el cert és que hi constaran altres dades personals (número del DNI, de la Seguretat Social, el compte bancari, deduccions per IRPF, bases de cotització a la SS, etc, el coneixement de les quals per part d'un dels treballadors de la corporació, ni que sigui representant d'una secció sindical de l'Ajuntament, és irrellevant en atenció a la finalitat de transparència perseguida, això és comprovar la legalitat dels diferents complements retributius satisfets als treballadors de la corporació, siguin funcionaris o laborals.

Per tant, davant un eventual accés indiscriminat a la nòmina íntegra de tots els treballadors de la corporació, cal fer prevaldre en aquest cas el dret a la protecció de dades personals dels treballadors públics afectats, entre d'altres coses perquè l'objectiu que es pretén abastaria en tot cas a l'apartat de retribucions i no sembla que per accedir a determina informació referida a les retribucions estigui justificat l'accés íntegre a tota la informació descrita.

Ara bé, això no treu que la persona reclamant pugui tenir accés a determinada informació retributiva associada o vinculada a una determinada plaça o lloc de treball de l'Ajuntament, tal com s'exposa a continuació.

V

Amb caràcter general les nòmines dels empleats públics, contenen, d'una banda, el que serien retribucions bàsiques (el sou i els triennis) d'una banda, i les retribucions complementàries, és a dir, el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada laboral normal de treball.

Les retribucions complementàries estan essencialment vinculades al lloc de treball i a l'exercici professional (complement de destinació, complement específic, productivitat, gratificacions per serveis extraordinaris) i cada administració les fixa amb les limitacions normatives que correspongui.

En matèria retributiva, 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.”

D’acord amb les previsions de la Llei, les retribucions percebudes pels alts càrrecs locals han de ser publicades al portal de manera individualitzada per a cada lloc de treball i per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta. Sobre això, l’article 4.2.b) de la Llei 19/2014 disposa que, als efectes del que estableix la llei, tenen consideració d’alts càrrecs, al servei de l’Administració local, *“els representants locals i els titulars dels òrgans superiors i directius, d’acord amb el que estableix la legislació de règim local”*.

Pel que fa a la resta de treballadors, la informació sobre retribucions ha de ser publicada de manera agregada, és a dir, associada als llocs de treball de l’Administració pública de què es tracti agrupats en funció dels nivells i els cossos als quals pertanyin, sense que, en aquest sentit, s’hagi d’indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball.

Aquestes són les previsions en matèria de publicitat activa, i en la mesura que aquesta informació ha de fer-se pública, cap dubte pot generar des de la perspectiva del dret a la protecció de dades de les persones afectades, el dret d’accés de la persona reclamant.

Més enllà de les previsions de l’article 11.2 LTC, cal dir que l’accés a determinada informació retributiva associada o vinculada a una determinada plaça o lloc de treball de les administracions públiques, també ha de ser valorat des de la perspectiva de les previsions de l’LTC en matèria d’estructura organitzativa.

La 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).

La publicació de l’RLT està prevista també en altres normes amb rang legal, principalment, l’EBEP, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d’octubre, pel qual s’aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997).

La relació de llocs de treball (RLT) és l’instrument tècnic a través del qual es realitza l’ordenació de tots els llocs de treball d’una determinada organització. L’article 74 de l’EBEP es refereix a l’RLT en els termes següents:

“Les administracions públiques han d’estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si

s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics."

La RLT és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball d'una determinada organització, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball, i ha d'incloure, com a mínim, **la retribució del complement específic i del complement de destinació associat a cada lloc de treball** (article 29 DL 1/1997 i article 169 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals), entre d'altra informació.

Pel que fa al sou base, cal tenir en compte que si bé l'RLT no ha d'incloure necessàriament aquest concepte retributiu, en la mesura que dona informació sobre el grup i categoria d'una plaça concreta, a partir d'aquesta informació, posada en relació amb l'import del sou establert a la llei de pressupostos publicada en el diari oficial corresponent, es podria obtenir l'import del sou que correspon a una plaça concreta.

En aquest sentit, des de la perspectiva de l'LOPD, s'entén que és possible accedir o difondre a través, en aquest cas, del web municipal aquells conceptes retributius que han de constar a la relació de llocs de treball (RLT) del consistori, així com també aquells altres que es podrien inferir de les lleis de pressupostos si es relacionen les disposicions relatives a les retribucions que s'hi contemplan amb el contingut de l'RLT.

De fet, aquesta sembla que és la informació que interessa a la persona reclamant. El motiu de la sol·licitud rau en la necessitat de poder comprovar el compliment de la legalitat respecte als complements retributius que correspondrien tant al personal funcionari com al laboral, i la manca de publicació i d'actualització de l'RLT adduïda justificaria la necessitat d'accedir a aquesta informació per la via del dret d'accés. Ara bé, cal tenir present que es tractaria igualment d'informació associada a una determinada plaça o lloc de treball, i no a la persona concreta que l'ocupa.

Pel que fa a la comunicació d'altres conceptes retributius que poguessin aparèixer en les nòmines, i que van més enllà de la informació que ha de contenir l'RLT i de la que es desprèn de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, que es relacionen directament amb la persona física que ocupa un lloc de treball (per exemple, els triennis, les pagues extraordinàries, les hores extraordinàries o el complement de productivitat), cal tenir en compte el criteri sostingut per aquesta Autoritat en anteriors informes en matèria retributiva (IAI 9/2016 i IAI 19/2016, entre d'altres) disponibles al web de l'Autoritat.

En aquest sentit, es fa avinent que la legislació de transparència habilitaria per la via de l'exercici del dret d'accés, la cessió d'aquestes dades, respecte dels alts càrrecs de la corporació (això és els representants locals -alcalde i regidors-, i els titulars dels òrgans superiors i directius, d'acord amb el que estableix la legislació local) perquè l'article 11.1.b) LTC obliga l'Administració Local a publicar les retribucions (incloses indemnitzacions i dietes) percebudes per aquestes persones.

Aquest mateix criteri es pot fer extensible respecte del personal que ocupa llocs de confiança, d'especial responsabilitat dins de l'organització, de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu. 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, cal tenir en compte que es tracta de llocs que per la seva singularitat 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. En aquests casos, resultaria justificat facilitar informació retributiva individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades.

En canvi, per a la resta de personal en que 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 es pot fer disposant de la informació sobre les retribucions de manera agrupada per categories o segons els diferents tipus de lloc de treball.

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.

Recordar que d'acord amb l'article 4 l'LPOD, *"les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut."*

De conformitat amb aquestes previsions legals, la informació sobre les retribucions relatives al sou base i a les retribucions complementàries vinculades a un determinat lloc de treball de l'Ajuntament, podrien ser objecte de difusió sense que això comportés una vulneració de la normativa de protecció de dades, i per tant, també podrien comunicar-se o cedir-se a la persona reclamant.

Més enllà d'això, i pel que fa a la resta d'informació retributiva que pogués associar-se directa o indirectament amb la persona física que ocupa el lloc de treball determinat, només podria estar justificat respecte dels alts càrrecs i resta de persones que ocupen llocs de confiança, de lliure designació, d'especial responsabilitat dins l'organització i amb alts nivells retributius, supòsits en els quals el dret a la protecció de dades de les persones afectades ha de cedir davant l'interès públic en el coneixement d'aquesta informació.

Per a la resta del personal de la corporació, entenem que l'accés a aquestes dades seria desproporcionat i excessiu als efectes d'assolir la finalitat de transparència, i cal per tant fer prevaldre, respecte a aquesta informació, el dret a la protecció de dades de les persones que en resultarien afectades.

Finalment, cal fer avinent la importància de donar trasllat de la sol·licitud a la persones afectades, tal com preveuen els articles 31.1 i 42 de l'LTC, bé per part de l'Ajuntament, durant la tramitació de la sol·licitud d'accés, bé per la GAIP durant el procediment de reclamació, de manera que es pugui conèixer si concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés. A aquests efectes, la GAIP pot utilitzar les dades que consten a l'expedient per posar-se en contacte amb les persones afectades o bé sol·licitar a l'Ajuntament que els faciliti les dades que puguin ser emprades per posar-s'hi en contacte.

Convé recordar també que, d'acord amb el que disposa l'article 35.2 de la Llei 19/2014, "No es pot adquirir per silenci administratiu el dret d'accés si concorre algun dels límits establerts per aquesta o altres lleis per a tenir accés a la informació pública."

Tenint en compte que la informació objecte de reclamació conté dades de caràcter personal i que concorre per tant una limitació legal que ha de ser tractada aplicant els criteris previstos en els articles 23 i 24 de la Llei 19/2014, i que podria suposar una denegació de l'accés a la informació sol·licitada, no es pot entendre adquirit per silenci administratiu el dret d'accés a la informació reclamada.

Conclusió

L'accés per part del reclamant al contingut íntegre de les nòmines de tots els empleats públics de l'Ajuntament no resultaria justificat a efectes de transparència i per tant, no s'ajustaria a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

No obstant això, es podrien facilitar al reclamant les dades retributives consistents en el sou base, complements específics i de destinació associats a cadascun del llocs de treball de l'Ajuntament, cessió que en aquest cas restaria habilitada a efectes de l'article 11.2.a) LOPD, en connexió amb l'article 24.2 LTC.

Respecte a la resta de complements retributius associats no a una determinada plaça o lloc de treball sinó a la persona que l'ocupa, l'accés només estaria justificat respecte dels alts càrrecs de la corporació, i la resta de personal que ocupi llocs de confiança, de lliure designació, d'especial responsabilitat dins l'organització o que impliquin alts nivells retributius. En canvi no resultaria justificat l'accés a la dita informació respecte d'aquelles persones que ocupen llocs diferents als descrits.

Barcelona, 18 d'octubre de 2017