

Reclamació: 316/2017

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada per una secció sindical contra un Ajuntament per la denegació d'accés a informació relacionada amb la contractació del personal que presta serveis al Museu Municipal.

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 316/2017 contra un Ajuntament per la denegació d'accés a informació relacionada amb la contractació de personal que presta serveis al Museu Municipal.

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 27 de juliol de 2017, una secció sindical de l'Ajuntament, va presentar davant la GAIP reclamació contra aquest Ajuntament per la denegació de la sol·licitud d'accés als informes sobre la contractació del personal que presta serveis al Museu Municipal.

L'entitat reclamant al·lega que a l'RLT de la corporació figura un lloc de treball d'auxiliar de serveis en el Museu Municipal. Que a l'estiu de 2015 el personal municipal va ser traslladat a altres dependències i desconeixen quina empresa presta actualment el servei, com ho fa, amb quins treballadors/res i amb quines condicions.

2. No consta en l'expedient l'informe de l'Ajuntament requerit per la GAIP en relació amb aquesta reclamació.

3. En data 10 d'octubre 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'emet 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'emet 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).

La informació relacionada amb la contractació de personal que presta serveis municipals és "*informació pública*" sotmesa al règim 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.

III

L'objecte de la reclamació és obtenir els "*informes sobre la contractació del personal que presta serveis al Museu Municipal*".

L'entitat reclamant al·lega que a l'RLT consta un lloc de treball d'auxiliar de serveis en el Museu Municipal. Segons explica, a l'estiu de 2015 el personal municipal va ser traslladat a altres dependències i es desconeix quina empresa presta actualment el servei, com ho fa, amb quins treballadors i quines són les seves condicions laborals.

En la instància prèvia presentada a l'Ajuntament, la persona sol·licitant exposa que haurien tingut coneixement de la contractació d'una treballadora per 10h de servei al Museu Municipal i de la reubicació de la persona que ocupava aquesta plaça a l'Escola de Música.

Del contingut de la reclamació no sembla que la informació que es demana hagi de contenir dades especialment protegides. Partint d'aquesta premissa, cal tenir en 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.

(...)."

L'eventual accés a la informació personal sol·licitada passa per una ponderació raonada prèvia entre els diferents drets i interessos en joc.

Amb la informació de què disposem no queda clar si la persona o persones que estarien prestant aquest servei al Museu Municipal formen part de la plantilla funcional o laboral de la corporació, o estarien contractades per una entitat o empresa pública o privada a qui se li hauria encarregat la gestió d'aquest servei per la via contractual. Atès que no consta en l'expedient

informe de l'Ajuntament que ens pugui aclarir aquesta qüestió, cal analitzar la informació sol·licitada tenint en compte les dues hipòtesis plantejades.

Abans però, d'analitzar cadascuna d'aquestes hipòtesis, cal fer avinent que la persona que presenta la reclamació ho fa en nom i representació de la Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament.

La instància prèvia adreçada a l'Ajuntament, va ser presentada per una altra persona en nom i representació de la secció sindical. Aquestes persones ocuparien els càrrecs de secretària general i de vocal de la secció respectivament, segons la comunicació al Departament d'Empresa i Coneixement, de "constitució de la secció sindical, d'eleccions i estatuts" que consta en l'expedient.

En aquest mateix document consta la persona que hauria estat elegida com a delegada sindical, la identitat de la qual no coincideix amb les persones que haurien presentat la instància i posterior reclamació a la GAIP.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre), els òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral respectivament, i com a tals, exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent per a la qual cosa la normativa vigent els atorga directament el dret a obtenir determinada informació.

Tenint en compte que en aquest cas el subjecte reclamant no seria el representant dels treballadors, no se li poden reconèixer els drets que aquest tindria per a l'exercici de les seves funcions legítimes de representació, i per tant, cal analitzar aquesta sol·licitud d'accés d'acord amb el règim previst en la legislació de transparència.

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.

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.

IV

En el cas que la informació reclamada es refereixi a persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament, l'entitat reclamant hauria de poder disposar d'aquella informació necessària que li permeti tenir coneixement d'eventuals irregularitats administratives produïdes dins el procés de selecció que s'hagi dut a terme per cobrir el lloc o llocs de treball afectats, siguin de caràcter funcional o laboral, amb ple respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Tot això, tenint en compte que *“Les limitacions legals al dret d'accés a la informació pública han d'ésser aplicades d'acord amb llur finalitat, tenint en compte les circumstàncies de cada cas concret, s'han d'interpretar sempre restrictivament en benefici d'aquest dret i no es poden ampliar per analogia.”* (art. 20.2 LTC).

En referència a *“informes sobre la contractació del personal que presta serveis al Museu Municipal”* es pot entendre inclosa qualsevol informació referida a la selecció d'aquest personal, des de la informació sobre la convocatòria o convocatòries realitzades, el seu contingut, els mecanismes de publicitat emprats, i en general qualsevol altre informació relacionada amb el compliment dels requisits administratius de procediment, informació que en principi podria no incorporar dades personals i per tant no hi hauria inconvenient en que es facilités a la reclamant.

A aquesta informació caldria afegir la informació sobre les persones que poden haver participat en el procés i sobre la persona o persones seleccionades.

Pel que fa a les persones seleccionades, escau recordar que l'article 9.1.e) de la LTC estableix que s'ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) *“Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal”* sense fer cap tipus de distinció. Tenint en compte quines són les previsions de publicitat activa, no hi ha d'haver cap inconvenient en facilitar per la via de l'exercici del dret d'accés la identitat del treballador o treballadors seleccionats.

Més enllà d'això, i dins la informació sol·licitada, es podria entendre inclòs l'informe proposta o l'acta d'avaluació realitzada per l'òrgan encarregat de la selecció del candidat. En aquest punt, no es pot descartar que pogués resultar idoni, necessari i proporcionat conèixer la puntuació obtinguda en relació amb els mèrits previstos a la convocatòria, així com, si escau, la de cadascuna de les proves que s'hagin realitzat, la valoració dels quals ha justificat que una persona hagi estat finalment seleccionada per a ocupar un lloc de treball determinat.

Conèixer la puntuació que ha obtingut la persona escollida en relació amb l'experiència professional, a la formació acadèmica o en relació amb les proves realitzades, en cas d'haver-se realitzat, dóna suficient informació als efectes de detectar possibles actuacions arbitràries per part de l'òrgan encarregat de fer la selecció, el qual hauria d'actuar dintre els paràmetres de discrecionalitat tècnica que se li reconeixen. No resultaria però pertinent facilitar l'accés a la documentació acreditativa d'aquests mèrits o l'accés al contingut concret de les proves realitzades (entrevistes, tests psicotècnics, exàmens, etc.).

Pel que fa a la informació sobre les persones que haurien pogut participar en el procés o processos selectius, es considera, en línia amb el criteri sostingut per aquesta Autoritat en altres informes, que el control de les actuacions de l'administració en aquests processos hauria de poder-se fer disposant de la informació de manera anonimitzada. L'anonimització hauria de ser la primera opció a tenir en compte com a regla general a l'hora de facilitar informació per la via de l'exercici del dret d'accés. Podria facilitar-se al reclamant informació sobre quantes persones s'haurien presentat al lloc o llocs convocats, distingint per exemple entre els candidats admesos i no admesos (aquells que s'haurien presentat però són descartats per falta de compliment d'algun dels requisits previstos en la convocatòria).

Des de la perspectiva de les persones afectades (els participants), cal tenir en compte que el coneixement de la seva identitat, subministra informació professional que pot tenir

transcendència sobre la seva privacitat. Aquests aspirants poden haver participat en el procediment amb certes expectatives de privacitat, confiant en la confidencialitat d'aquest tipus de processos, de manera que podrien actuar amb la certesa de que ni caps, ni companys han de saber si estan participant o no en un determinat procés de selecció. Conseqüentment, no estaria justificat per a la finalitat de transparència, el coneixement de la identitat de tots els aspirants.

Això, sens perjudici que hi pugui haver algun supòsit en el que, disposant d'informació sobre qualsevol índex d'irregularitat comesa a l'hora de seleccionar un candidat o candidats concrets, sigui rellevant en aquell cas concret, saber quines són les persones que han participat en un procediment, qüestió que caldrà valorar de forma individualitzada i que podria fer que l'accés estigués plenament justificat.

Finalment, i pel que fa a la sol·licitud sobre les condicions laborals de les persones contractades, cal dir que aquestes condicions haurien de ser les pròpies del lloc que ocupen dins l'LRLT de la corporació.

En concret si el que es pretén es conèixer quines són les retribucions d'aquestes persones, cal tenir en compte les previsions de l'LTC 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."

En aquest cas, segons exposa l'entitat reclamant es tractaria de personal que ocuparia llocs d'auxiliar administratiu (supòsit de l'article 11.1.b) LTC). Respecte a aquestes persones, 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.

Més enllà d'això això, cal tenir en compte que l'art. 9.1.d) de l'LTC 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."* (Llei 19/2014).

L'LRLT 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.

L'LRLT no ha d'incloure necessàriament el sou base, però en la mesura que dóna 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.

Per a la resta d'informació retributiva que vagi més enllà de la que ha de contenir l'RLT i de la que es desprèn de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, que es relacioni 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 36/2017 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. Per aquest motiu, es considera que no estaria justificat en aquest cas, l'accés a aquesta informació referida al personal presta serveis al Museu Municipal.

Caldria afegir que en el cas que fos el delegat de personal qui demana la informació, l'article 64.4 in fine de l'ET obliga l'empresa (en aquest cas l'administració) a facilitar als representants dels treballadors, una còpia bàsica del contractes que es celebrin. Tot això, sense perjudici d'ometre aquelles dades personals innecessàries i excessives per al compliment de la finalitat de vigilància de la legalitat vigent atribuïda als representants dels treballadors (per exemple el núm. DNI, adreça, signatura, etc.).

IV

En el cas que la informació reclamada es refereixi a persones que no formen part de la plantilla de personal de la corporació, sinó d'altres entitats o empreses encarregades de la gestió d'aquest servei, l'anàlisi que correspon fer és completament diferent.

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 i, entre d'altres, estén el seu àmbit subjectiu d'aplicació, "A les **persones físiques o jurídiques** que exerceixen funcions públiques o potestats administratives, **que presten serveis públics** o que perceben fons

públics per a funcionar o per a dur a terme llurs activitats per qualsevol títol jurídic.” , i “A les persones físiques o jurídiques que duen a terme activitats qualificades legalment com a serveis d’interès general o universal.” (article 3.1.d i e) .

No obstant això, d’acord amb l’article 3.2 de la Llei 19/2014 : “ *En els casos de l’apartat 1.d) i e), el compliment de les obligacions establertes per aquesta llei l’ha de fer efectiu l’Administració responsable. A aquest efecte, **les persones i entitats privades han d’informar l’Administració de les activitats directament relacionades amb l’exercici de funcions públiques, la gestió de serveis públics i la percepció de fons públics, i de les activitats que restin dins la supervisió i el control de l’Administració en el cas de serveis d’interès general o universal. També l’han d’informar de les retribucions percebudes pels càrrecs directius si el volum de negoci de l’empresa vinculat a activitats dutes a terme per compte de les administracions públiques supera el vint-i-cinc per cent del volum general de l’empresa.***”

Per tant, la Llei inclou aquestes entitats prestadores de serveis públics al seu àmbit d’aplicació, tot i que obliga l’administració responsable de la seva tutela a complir amb les obligacions establertes en matèria de transparència. I això inclou tant les obligacions derivades de publicitat activa com les derivades de l’exercici del dret d’accés a la informació pública.

A partir d’aquí, cal donar resposta a les preguntes que formula l’entitat reclamant en l’escrit de reclamació, això és, quina empresa gestiona el servei del Museu Municipal, com ho fa, amb quins treballadors i en quines condicions.

Pel que fa a la primera i segona qüestió plantejada, la mateixa Llei de transparència preveu en l’article 13.1 de l’LTC l’obligació de publicar al Portal de la Transparència informació en matèria de contractació, inclosa la informació sobre els contractes menors, i en concret: “d) *els contractes subscrits, amb la indicació de l’objecte, l’import, de la licitació i l’adjudicació, el procediment per utilitzat per contractar i la identitat de l’adjudicatari, la durada, el nombre de licitadors,..... Aquesta informació ha d’estar actualitzada i fer referència, com a mínim, als darrers cinc anys.*”

Així mateix, en tractar-se d’un contracte de gestió de serveis públics, cal tenir en compte que l’article 13.4 de l’LTC obliga a fer públiques les dades següents per a facilitar-ne el coneixement als usuaris:

- “a) Les condicions i obligacions assumides pels gestors amb relació a la qualitat, l’accés al servei i els requisits de prestació del servei.*
- b) Els drets i els deures dels usuaris.*
- c) Les facultats d’inspecció, control i sanció que pot exercir l’Administració amb relació a la prestació del servei.*
- d) El procediment per a formular queixes o reclamacions.”*

Tenint en compte quines són les previsions de publicitat activa en matèria de contractació, cap inconvenient pot suposar des del punt de vista de la protecció de dades de caràcter personal facilitar a la reclamant la informació sobre la identitat de l’adjudicatari, l’objecte del contracte, l’import, i la durada, així com el detall de les dades apuntades en l’apartat 4 de l’article 13 LTC. Informació que vindria a respondre a les preguntes sobre qui gestiona i com ho fa.

Respecte a la resta d'informació referida a quins treballadors haurien estat contractats i en quines condicions, cal tenir en compte que les obligacions d'aquestes entitats que presten serveis públics s'han de emmarcar dins el context de l'article 3.2 de l'LTC, i per tant, l'eventual accés a la informació de personal contractat per aquestes entitats gestores de serveis públics estaria condicionat al fet que sigui o no, informació relacionada directament amb l'activitat del servei que es presta.

A partir d'aquí, i pel que fa a la possibilitat d'identificar aquests treballadors, cal tenir en compte que tot i que aquestes persones no siguin empleats públics estarien prestant un servei públic.

L'article 53.1.b) de LPAC, reconeix el dret de les persones interessades a "*b) A identificar a las autoridades y al personal al servicio de las Administraciones Públicas bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos.*"

No sembla que pugui generar cap dubte l'interès públic en el coneixement de la identitat de les persones que atenen els ciutadans en la prestació d'un servei públic - encara que sigui per la via de la gestió indirecta-. Aquestes persones han de poder ser identificades per la ciutadania de la mateixa manera que ho podrien ser el personal funcionari o laboral que prestés el servei.

Apuntar que d'acord amb l'article 24.1 LTC, "*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.*"

Des d'aquesta perspectiva i als efectes de l'article 3.2 LTC, es pot concloure que les dades sobre la identitat de les persones que presten el servei públic contractat, formen part de la informació directament relacionada amb l'activitat del servei que es presta, i conseqüentment, l'Ajuntament hauria de facilitar aquestes dades a l'entitat reclamant, i podria demanar-les prèviament, si escau, a l'adjudicatària del servei prestat.

Des del punt de vista de les persones afectades, si bé és cert que la divulgació de la seva identitat afecta a la seva esfera professional i privada, en l'exercici de les tasques administratives que puguin dur a terme en el servei del Museu Municipal, han de comptar amb la possibilitat que puguin ser identificats per la ciutadania de la mateixa manera que s'identificarien si fossin empleats públics de la corporació.

Pel que fa a l'accés a la informació sobre les condicions en les quals estarien treballant aquestes persones, cal tenir en compte que ja no es tracta de conèixer quin és el cost que suposa a l'Ajuntament la gestió del servei per la via indirecta (preu d'adjudicació), ni de les condicions en què es presta aquest servei (horari i lloc de la prestació), qüestions a les quals ja ens hem referit, sinó d'informació sobre les retribucions o les hores laborals de les persones afectades.

En relació amb la informació retributiva cal fer esment novament a les previsions de l'article 3.2 LTC, d'acord amb el qual les entitats o empreses gestores de serveis públics estan obligades a informar de les retribucions percebudes pels càrrecs directius si el volum de negoci de l'empresa vinculat a activitats dutes a terme per compte de les administracions públiques supera el vint-i-cinc per cent del volum general de l'empresa. Certament, a efectes de transparència i d'avaluació de la gestió dels recursos públics pot ser rellevant conèixer i comparar quina és la

part de recursos públics que en un i altre sistema (gestió directa o indirecta) es destina a satisfer la remuneració del personal directiu.

En aquest cas, es desconeix quin és el percentatge de volum de negoci que representaria per l'empresa adjudicatària l'activitat de servei públic contractat, però el que sí que sembla que podem descartar és que la informació que es demana estigui referida a càrrecs directius. Sembla que es tractaria d'una persona o més que ocuparien llocs d'auxiliar administratiu.

Si és així, la incidència que pot tenir per a l'Ajuntament el cost d'aquest servei públic per la via de la gestió indirecta es pot valorar igualment disposant de la informació sobre el preu d'adjudicació de l'eventual contracte que s'hagi signat, sense necessitat d'entrar en el detall de les retribucions a percebre per la persona o persones contractades a l'efecte.

No es pot considerar que aquestes dades estiguin relacionades directament amb l'activitat del servei públic que es presta, tal i com preveu l'article 3.2 LTC, i per aquest motiu entenem que no estaria justificat l'accés a aquesta informació a efectes de transparència.

V

Finalment, cal fer avinent la importància de donar trasllat de la sol·licitud a la persona o 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

En el cas que el personal formi part de la plantilla de la corporació, la normativa de protecció de dades no impediria l'accés a la identitat de la persona o persones seleccionades en el procés o processos de selecció per a la provisió de llocs de treball de la corporació i a la puntuació obtinguda com a resultat dels mèrits i proves realitzades. En canvi, no estaria justificat l'accés a l'informe d'avaluació del candidat ni a la informació personal de la resta de persones que poden haver participat en aquests processos de selecció.

Respecte a les condicions retributives d'aquestes persones, es podrien facilitar a la reclamant les dades retributives consistents en el sou base, complements específics i de destinació associats al llocs de treball afectats.

En el cas que el personal estigui contractat per una empresa que gestiona el servei públic per compte de la corporació, la normativa de protecció de dades no impediria l'accés a la identitat de l'adjudicatària, l'expedient de licitació i d'adjudicació, el procediment emprat per contractar, la durada, el nombre de licitadors, ni a la identitat de les persones contractades per a la prestació d'aquest servei.

Barcelona, 9 de novembre de 2017