

**Reclamació: 480/2017**

**Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada pel Comitè d'Empresa d'una entitat pública per la denegació d'accés a informació en format electrònic i editable de la plantilla, l'estructura organitzativa, la relació de llocs de treball i el règim retributiu dels treballadors d'aquell organisme**

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 480/2017 contra una entitat pública per la denegació d'accés a informació en format electrònic i editable de la plantilla, l'estructura organitzativa, la relació de llocs de treball i el règim retributiu dels treballadors d'aquella entitat.

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

**Antecedents**

1. En data 17 d'octubre de 2017, el President del Comitè d'Empresa de l'entitat pública presenta a aquest organisme una sol·licitud d'accés a la informació següent:

1. La plantilla, l'estructura organitzativa, la relació de llocs de treball, i el règim retributiu que, en tot cas inclogui la retribució bruta íntegra -retribucions bàsiques i complementàries i tipus de complement salarial que donen lloc a diferents salaris- de cadascun dels llocs de treball de l'entitat pública inclosos tots els càrrecs directius, així com la plantilla i la relació de contractes temporals no vinculats a cap lloc de treball, a partir del dia 2 de juliol de 2012, en els termes previstos en l'apartat d) de l'article 8.1 i l'apartat d) de l'article 9.1 de l'LTAIPBG.
2. L'accés en format electrònic al nom i cognoms de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball d'una entitat pública, inclosos tots els càrrecs directius i la relació d'altres i baixes, en tant que dades merament identificatives en els termes de l'article 24.1 de l'LTAIPBG.

2. En data 17 de Novembre de 2017 l'entitat pública, va adreçar un escrit al sol·licitant en el qual indiquen que donen resposta punt per punt a les demandes efectuades.

3. En data 27 de Novembre de 2017 té entrada a la GAIP la reclamació efectuada pel representant del Comitè d'Empresa, per considerar que la informació que li havia estat lliurada era incompleta atès què:

- Malgrat que l'entitat pública manifesta que el Comitè ja disposa de l'organigrama i el cens laboral, no tenen aquesta informació en format electrònic i "treballable" i, per altra banda, el cens fa referència a 297 treballadors/es dels 316 llocs de que disposa la plantilla, segons la pròpia informació facilitada.

- En relació amb la taula retributiva corresponent al 2017, hi ha personal que de manera addicional al tram retributiu assignat de la taula també percep un complement salarial. El comitè desconeix la quantitat de treballadors/es que perceben un complement salarial fora de la taula retributiva, el tipus de complement i el seu import.

4. Consta en l'expedient, l'informe requerit per la GAIP a l'entitat pública en relació amb aquesta reclamació.

5. En data 11 de gener de 2018, 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 endavant LTC), 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 demanar 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 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 desplegament 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).

## II

Les qüestions relatives a la cessió de dades sobre la plantilla, la relació de llocs de treball, i les retribucions dels empleats públics ha estat objecte d'anàlisi per aquesta Autoritat amb anterioritat en els informes CNS 42/2016, IAI 9/2016, IAI 12/2017, IAI 36/2017, entre d'altres, que es poden consultar al web de l'APDCAT. [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat).

Així, les dades dels treballadors de l'entitat pública, que els identifiquen o bé que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se al lloc de treball que ocupen, però que es poden associar a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties de la normativa de protecció de dades. 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) de 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.

L'article 18 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC) 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"*.

La Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, (LT) es pronuncia en termes similars.

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i seg. de l'LTC, 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 justifica o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a l'LTC que invoca la persona sol·licitant o, dit d'una altra manera, si la Llei de transparència, donaria cobertura legal a una comunicació o cessió de dades com la que es planteja en la reclamació objecte d'aquest informe.

En relació amb les dades personals especialment protegides, això és aquelles que d'acord amb l'article 7 de l'LOPD revelen la ideologia, la 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 l'LTC, 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, la 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."*

L'LT pel que fa a les dades especialment protegides, preveu en el seu article 15.1 que en el cas que la informació contingui dades especialment protegides sobre alguna de les persones afectades, relatives a la ideologia, la afiliació sindical, la religió i les creences, s'haurà de preservar la confidencialitat, llevat que s'aporti el consentiment exprés de les persones afectades, amb la pròpia sol·licitud d'accés; així mateix, pel que fa a les dades especialment protegides relatives a l'origen racial, a la salut, a la vida sexual o a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin amonestació pública de l'infractor, l'accés es podria autoritzar si es compta amb el consentiment exprés de l'afectat o una norma amb rang de llei empari l'accés.

Pel que fa a les dades que no tinguin la consideració d'especialment protegides, el punt primer de l'article 24 de l'LT preveu l'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 merament identificatives, llevat que excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits."*

Pel que fa a la resta de dades personals, l'eventual accés a la informació personal sol·licitada passa per una ponderació raonada prèvia entre els diferents drets i interessos d'acord amb 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.*

*(...)"*

Un dels elements de ponderació, com hem vist, és la finalitat de l'accés. En relació amb aquest element de ponderació cal tenir en consideració que qui sol·licita l'accés és president del Comitè d'Empresa de l'entitat pública, que ostenta legalment la condició d'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors de l'empresa. Així, pel que fa al personal sotmès al dret laboral, l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, (ET) reconeix un dret d'informació als Delegats de Personal i el Comitès d'Empresa (art 62 i 63 ET) per al compliment de les seves funcions, en relació amb les quals el Comitè d'Empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa (art. 64 ET). En el mateix sentit i pel que fa als representats dels funcionaris, l'article 40.1 de l'EBEP atribueix a les Juntes de personal i els delegats de personal, entre altres funcions, les de rebre informació sobre

la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució provable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora de rendiment.

En conseqüència caldrà analitzar, per a cada tipologia de dades sol·licitada, si la normativa esmentada confereix al Comitè d'Empresa una habilitació específica per al seu accés.

### III

Pel que fa a la reclamació relativa a la plantilla i l'estructura organitzativa, es tracta de documents que, en principi, no han de contenir dades de caràcter personal. La relació de llocs de treball tampoc en conté, tot i que en aquest cas, es pot relacionar fàcilment amb altres documents (p. ex. nomenaments), que poden oferir informació personal de manera indirecta.

En qualsevol cas, cal tenir en consideració que l'LTC en regular el règim de publicitat activa, estableix a l'article 8.1.a) que l'administració pública, en aplicació del principi de transparència ha de fer pública la informació *"relativa a la plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu"* i concreta en l'article 9.1 que la informació relativa a l'organització institucional i l'estructura organitzativa que ha de fer pública l'administració ha d'incloure *"la relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs de treball"*.

En la mesura que aquesta informació ha d'ésser pública, i que els ciutadans també han de poder tenir-hi accés quan ho sol·liciten, amb més motiu ha de poder tenir accés el comitè d'empresa. Per tant, no hi hauria impediment, des del punt de vista de la protecció de dades en lliurar la relació de llocs de treball, la plantilla i també, si fos el cas, *"la relació de contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs de treball"*.

Cal fer avinent que la informació relativa a la relació de llocs de treball ha de ser lliurada amb independència que, com ha manifestat l'entitat pública, formalment no hagi de disposar d'una relació de llocs de treball pel personal laboral en els termes de la normativa de funció pública, perquè és informació que ha d'estar en poder de l'empresa, sigui quina sigui la denominació que internament hagi donat a aquest instrument.

### IV

El nom i cognom de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de l'entitat pública, són dades personals merament identificatives directament relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'organisme.

Tal i com hem indicat, l'article 24.1 de l'LTC preveu que cal donar accés a les dades identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'organisme llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de les persones interessades.

Pel que fa a la identificació de les persones que ocupen els llocs de treball de l'organisme requerit és procedent diferenciar les dades de les persones que ocupen llocs directius o d'especial responsabilitat, de la resta de treballadors.

L'article 9.1.b) de l'LTC imposa l'obligació de publicitat activa de "...la identificació dels responsables dels diversos òrgans i llur perfil o trajectòria professionals." S'ha d'entendre que tenen la consideració d'òrgan administratiu, d'acord amb l'article 5.1 de la Llei 40/2015, de l'1 d'octubre de Règim jurídic de sector públic, les unitats administratives a les quals s'atribueixen funcions que tinguin efectes jurídics front a tercers o l'actuació dels quals tingui caràcter preceptiu. Tenint en compte la finalitat de l'LTC es pot concloure que aquesta obligació de fer pública la identitat d'aquelles persones que ocupin llocs que puguin qualificar-ser d'especial responsabilitat dins l'organització, inclou no només les persones que formen part dels òrgans de direcció sinó també altres com els 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 dels serveis o de les persones treballadores d'aquestes empreses.

En definitiva, respecte al personal que ocupa llocs directius o d'especial responsabilitat, en els termes indicats anteriorment, atès que existeix una obligació de publicitat activa, res obstaria a la seva comunicació al Comitè d'Empresa.

Pel que fa a la resta de treballadors de l'organisme, cal tenir en compte el criteri sostingut per aquesta Autoritat en els seus dictàmens segons el qual cal admetre la possibilitat d'identificar les persones que ocupen un determinat lloc de treball en el si de l'Administració Pública, interpretació que cal fer extensiva a les entitats del sector públic, com la que és objecte de la reclamació. En aquest sentit es podria concloure que el dret a la protecció de dades no impediria accedir a les dades identificatives dels treballadors sempre que s'hagi donat el tràmit d'audiència previst a l'article 31.1 de l'LTC i d'aquest tràmit no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.

En aquest sentit, caldria donar a les persones afectades el tràmit d'al·legacions previst a l'article 31.1 de l'LTC, de manera que es pugui conèixer si concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés. Les dades identificatives d'aquests no s'haurien de facilitar quan l'accés afecti a empleats o funcionaris que es trobin en una situació que requereixi un protecció especial, per exemple ser víctima de violència de gènere, etc, que es pugui veure afectada per la divulgació de la informació relativa al lloc de treball que ocupen.

La reclamació fa referència a que la informació del cens que ha lliurat l'entitat pública afecta a 297 treballadors/res dels 316 llocs de que disposa la plantilla. Si prenem com a referència el que estableix l'article 28 del 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, "*la plantilla de personal és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos, classificades en grups de cossos i, dins els grups, d'acord amb les escales de cada cos. També inclou el personal eventual i el laboral*". Com hem vist, la plantilla de personal pot ser lliurada al comitè d'Empresa i així mateix es pot facilitar informació sobre la identificació dels treballadors que integren aquesta plantilla, però és possible que no hagi coincidència entre el nombre de treballadors de la plantilla i el nombre de treballadors que consten en el cens ja que poden existir places de la plantilla que temporalment estiguin vacants.

## V

Pel que fa a les dades retributives del personal al servei de l'entitat pública relatives a les retribucions bàsiques i complementàries i tipus de complement salarial de cadascun dels llocs de treball, d'entrada 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."*

D'acord amb les previsions en matèria de publicitat activa, les retribucions percebudes pels alts càrrecs 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.c) de l'LTC disposa que, als efectes del que estableix la llei, tenen consideració d'alts càrrecs al servei dels altres organismes públics a que es refereix l'article 3, "els titulars o membres dels òrgans de govern i els càrrecs directius dels dits organismes".

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 (art 11.1.e) LTC), sense que, en aquest sentit, s'hagi d'indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball.

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 del Comitè d'Empresa de l'entitat pública.

Per a la resta d'informació retributiva que es relacioni directament amb la persona física que ocupa un lloc de treball (com ara, els triennis, el complement de productivitat, les gratificacions, les pagues extraordinàries, les hores extraordinàries o altres complements associats a la persona), cal tenir en compte el criteri sostingut per aquesta Autoritat en anteriors informes en matèria retributiva (IAI 9/2016 i IAI 36/2017, IAI 40/2017 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 retributives associades a la persona física, respecte els titulars dels òrgans superiors i directius perquè l'article 11.1.b) LTC obliga 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 aquesta 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 què 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.

El Preàmbul de l'LTC fa esment a que *“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.”*

Forma part, doncs, de la filosofia 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.

Com ha fet avinent amb anterioritat aquesta Autoritat, entre d'altres en el dictamen CNS 42/2016, el dret a obtenir informació sobre “l'evolució de les retribucions” (art. 64 ET) que s'atribueix al Comitè d'Empresa no equival a conèixer el detall de les retribucions de tots els treballadors.

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 causant-li perjudicis, 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.

No obstant això, mereix una referència especial la menció als complements salarials *“fora de la taula retributiva”* a que es refereix expressament la reclamació. Com ha posat de manifest amb anterioritat aquesta Autoritat, entre d'altres en el Dictamen CNS 36/2015, no es pot descartar que el Comitè d'Empresa o els òrgans de representació dels treballadors, en l'exercici de les funcions que legítimament tenen atribuïdes, hagin de poder tenir accés a informació retributiva associada a treballadors concrets sobre determinats complements retributius no previstos en les taules retributives ni en els convenis aplicables, quan es justifiqui aquesta necessitat o hagi indicis de situacions anòmales o irregulars, especialment si es tracta de complements no

previstos en l'ordenament jurídic i en la percepció dels quals pot existir un ampli marge de discrecionalitat en el seu reconeixement.

Tanmateix, en el cas que ens ocupa no sembla necessari facilitar informació personal. La reclamació efectuada pel comitè d'empresa davant la resposta donada per l'entitat pública, es refereix exclusivament en aquest punt a tres qüestions concretes:

- *“la quantitat de treballadors/es que perceben un complement salarial fora de la taula retributiva”*
- *“quins tipus de complement hi ha*
- *“quin import”*

En la mesura que la informació sobre aquests complements, en els termes que es formula la sol·licitud, no requereix incloure-hi informació de caràcter personal, res obstant, des del punt de vista de la protecció de dades de caràcter personal, a que sigui facilitada aquesta informació.

En relació amb la petició del reclamant que la informació li sigui lliurada en format electrònic, cal tenir en consideració el que estableix l'article 36 de l'LTC i, l'article 22 LT en relació amb l'article 15.5 de l'LT que disposa que la normativa de protecció de dades serà d'aplicació al tractament posterior de les dades obtingudes a través de l'exercici del dret d'accés, de tal manera que qualsevol tractament de les dades obtingudes per la via del dret d'accés, incloent qualsevol utilització o tractament posterior que la persona reclamant pugui fer d'aquestes dades queda sotmès als principis i les garanties previstes en la normativa de protecció de dades.

## **Conclusió**

La normativa de protecció de dades no impedeix lliurar informació sobre la plantilla, l'estructura organitzativa i la relació de llocs de treball i la relació de contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de la dita relació de llocs de treball de l'entitat reclamada.

Pel que fa al nom i cognom de les persones que ocupen els diferents llocs de treball de l'entitat pública, la protecció de dades personals no impedeix donar-hi accés sempre que s'hagi efectuat el tràmit d'audiència previst a l'LTC i no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.

Pel que fa a les retribucions íntegres associades a cada lloc de treball, prevaldria el dret d'accés en el cas dels llocs de personal directiu o personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'organització, mentre que per a la resta de treballadors no sembla justificat un accés individualitzat més enllà de la possibilitat de facilitar informació sobre les retribucions agrupades per categories o les retribucions associades als diferents llocs de treball.

La normativa de protecció de dades no impedeix lliurar informació sobre el nombre de persones que perceben un complement salarial fora de la taula retributiva, el tipus de complement salarial i el seu import, sense identificar els treballadors concrets que les perceben.

Barcelona, 30 de gener de 2018