

Ref.: IAI 4/2018

Reclamación: 480/2017

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con una reclamación presentada por el Comité de Empresa de una entidad pública por la denegación de acceso a información en formato electrónico y editable de la plantilla, la estructura organizativa, la relación de puestos de trabajo y el régimen retributivo de los trabajadores de ese organismo

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación 480/2017 contra una entidad pública por la denegación de acceso a información en formato electrónico y editable de la plantilla, la estructura organizativa, la relación de puestos de trabajo y el régimen retributivo de los trabajadores de esa entidad.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con la Asesoría Jurídica emito el siguiente informe.

Antecedentes

1. En fecha 17 de octubre de 2017, el Presidente del Comité de Empresa de la entidad pública presenta a este organismo una solicitud de acceso a la siguiente información:

1. La plantilla, la estructura organizativa, la relación de puestos de trabajo, y el régimen retributivo que, en todo caso incluya la retribución bruta íntegra -retribuciones básicas y complementarias y tipos de complemento salarial que dan lugar a distintos salarios- de cada uno de los puestos de trabajo de la entidad pública incluidos todos los cargos directivos, así como la plantilla y la relación de contratos temporales no vinculados a ningún puesto de trabajo, a partir del día 2 de julio de 2012, en los términos previstos en el apartado d) del artículo 8.1 y el apartado d) del artículo 9.1 del LTAIPBG.
2. El acceso en formato electrónico al nombre y apellidos de las personas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo de una entidad pública, incluidos todos los cargos directivos y la relación de altas y bajas, en tanto que datos meramente identificativos en los términos del artículo 24.1 del LTAIPBG.

2. En fecha 17 de Noviembre de 2017 la entidad pública, dirigió un escrito al solicitante en el que indican que dan respuesta punto por punto a las demandas efectuadas.

3. En fecha 27 de Noviembre de 2017 tiene entrada en la GAIP la reclamación efectuada por el representante del Comité de Empresa, por considerar que la información que le había sido entregada era incompleta dado que:

- Aunque la entidad pública manifiesta que el Comité ya dispone del organigrama y el censo laboral, no tienen esta información en formato electrónico y "trabajable" y, por otra parte, el censo hace referencia a 297 trabajadores/as de los 316 sitios de que dispone la plantilla, según la propia información facilitada.

- En relación con la tabla retributiva correspondiente a 2017, hay personal que de forma adicional al tramo retributivo asignado de la tabla también percibe un complemento salarial. El comité desconoce la cantidad de trabajadores/as que perciben un complemento salarial fuera de la tabla retributiva, el tipo de complemento y su importe.

4. Consta en el expediente, el informe requerido por la GAIP a la entidad pública en relación con esta reclamación.

5. En fecha 11 de enero de 2018, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto por el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTC), en relación con la reclamación presentada.

Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a los mismos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información referida a personas identificadas o identificables (artículo 3 .a) de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD), en concreto, cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo relativa a personas físicas identificadas o identificables sin esfuerzos desproporcionados (arts. 5.1.f) y 5.1.o) del Reglamento de desarrollo de la LOPD (RLOPD), aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC).

II

Las cuestiones relativas a la cesión de datos sobre la plantilla, la relación de puestos de trabajo, y las retribuciones de los empleados públicos han sido objeto de análisis por esta Autoridad con anterioridad en los informes CNS 42/2016, IAI 9/2016, IAI 12/2017, IAI 36/2017, entre otros, que se pueden consultar en la web de la APDCAT. www.apdcat.cat

Así, los datos de los trabajadores de la entidad pública, que los identifican o bien que permiten su identificación, así como aquellos datos que puedan referirse al puesto de trabajo que ocupan, pero que pueden asociarse a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías de la normativa de protección de datos. Con carácter general, los datos personales sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de la finalidad directamente relacionada con las funciones legítimas del cedente y cesionario, previo consentimiento del interesado. Sin embargo, el artículo 11.2 a) de la LOPD habilita la cesión de datos personales sin contar con el consentimiento del interesado cuando ésta esté amparada en una norma con rango de ley.

El artículo 18 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC) establece que “las personas tienen derecho a acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1). El citado artículo 2.b) define “información pública” como “la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran a los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley”.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, (LT) se pronuncia en términos similares.

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 20 y seg. del LTC, el derecho de acceso a la información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto, y en cuanto a la información que contiene datos de carácter personal, es necesario valorar si el derecho a la protección de datos de las personas afectadas justifica o no la limitación del derecho de acceso a la información pública regulado en la LTC que invoca a la persona solicitante o, dicho de otro modo, si la Ley de transparencia, daría cobertura legal a una comunicación o cesión de datos como la que se plantea en la reclamación objeto de este informe.

En relación con los datos personales especialmente protegidos, esto es aquéllos que de acuerdo con el artículo 7 de la LOPD revelan la ideología, la afiliación sindical, la religión o las creencias, las que hacen referencia al origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas, el artículo 23 de la LTC, establece lo siguiente:

“Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, origen racial, la salud y la vida sexual,

y también las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente por medio de escrito que debe acompañar a la solicitud.”

El LT con respecto a los datos especialmente protegidos, prevé en su artículo 15.1 que en caso de que la información contuviera datos especialmente protegidos sobre alguna de las personas afectadas, relativas a la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias, deberá preservarse la confidencialidad, salvo que se aporte el consentimiento expreso de las personas afectadas, con la propia solicitud de acceso; asimismo, en cuanto a los datos especialmente protegidos relativos al origen racial, a la salud, a la vida sexual o a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten amonestación pública del infractor, el acceso se podría autorizar si se cuenta con el consentimiento expreso del afectado o una norma con rango de ley ampare el acceso.

En cuanto a los datos que no tengan la consideración de especialmente protegidos, el punto primero del artículo 24 del LT prevé el acceso a la información pública “si se trata de información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración que contenga datos meramente identificativos, salvo que excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.”

En cuanto al resto de datos personales, el eventual acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre los distintos derechos e intereses de acuerdo con las previsiones del artículo 24.2 LTC:

2. Si se trata de otra información que contiene datos personales no incluidos en el artículo 23 (datos especialmente protegidos), se puede dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: a) El tiempo transcurrido. b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan. c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad. d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas. (...).”

Uno de los elementos de ponderación, como hemos visto, es la finalidad del acceso. En relación con este elemento de ponderación hay que tener en consideración que quien solicita el acceso es presidente del Comité de Empresa de la entidad pública, que ostenta legalmente la condición de órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa. Así, en lo que concierne al personal sometido al derecho laboral, el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (ET) reconoce un derecho de información a los Delegados de Personal y el Comités de Empresa (art 62 y 63 ET) para el cumplimiento de sus funciones, en relación con las cuales el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la empresa (art. 64 ET). En el mismo sentido y en lo que se refiere a los representantes de los funcionarios, el artículo 40.1 del EBEP atribuye a las Juntas de personal y los delegados de personal, entre otras funciones, las de recibir información sobre

la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora de rendimiento.

En consecuencia será necesario analizar, para cada tipología de datos solicitada, si la citada normativa confiere al Comité de Empresa una habilitación específica para su acceso.

III

En cuanto a la reclamación relativa a la plantilla y la estructura organizativa, se trata de documentos que, en principio, no deben contener datos de carácter personal. La relación de puestos de trabajo tampoco contiene, aunque en este caso, puede relacionarse fácilmente con otros documentos (p. ej. nombramientos), que pueden ofrecer información personal de forma indirecta.

En cualquier caso, es necesario tener en consideración que la LTC al regular el régimen de publicidad activa, establece en el artículo 8.1.a) que la administración pública, en aplicación del principio de transparencia debe hacer pública la información "relativa a la plantilla, la relación de puestos de trabajo y el régimen retributivo" y concreta en el artículo 9.1 que la información relativa a la organización institucional y la estructura organizativa que debe hacer pública la administración debe incluir "la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinaje no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos de trabajo".

En la medida en que esta información debe ser pública, y que los ciudadanos también deben poder tener acceso al mismo cuando lo soliciten, con más motivo debe poder tener acceso el comité de empresa. Por tanto, no habría impedimento, desde el punto de vista de la protección de datos al entregar la relación de puestos de trabajo, la plantilla y también, en su caso, "la relación de contratos temporales y de interinaje no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos de trabajo".

Es necesario recalcar que la información relativa a la relación de puestos de trabajo debe ser entregada con independencia de que, como ha manifestado la entidad pública, formalmente no tenga que disponer de una relación de puestos de trabajo por el personal laboral en los términos de la normativa de función pública, porque es información que debe estar en poder de la empresa, cualquiera que sea la denominación que internamente haya dado a este instrumento.

IV

El nombre y apellido de las personas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo de la entidad pública, son datos personales meramente identificativos directamente relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del organismo.

Tal y como hemos indicado, el artículo 24.1 de la LTC prevé que es necesario dar acceso a los datos identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del organismo salvo que alguna circunstancia especial requiera la protección de las personas interesadas.

En cuanto a la identificación de las personas que ocupan los puestos de trabajo del organismo requerido procede diferenciar los datos de las personas que ocupan puestos directivos o de especial responsabilidad, del resto de trabajadores.

El artículo 9.1.b) de la LTC impone la obligación de publicidad activa de "...la identificación de los responsables de los distintos órganos y su perfil o trayectoria profesionales." Debe entenderse que tienen la consideración de órgano administrativo, de acuerdo con el artículo 5.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen jurídico de sector público, las unidades administrativas a las que se atribuyan funciones que tengan efectos jurídicos frente a terceros o cuya actuación tenga carácter preceptivo. Teniendo en cuenta la finalidad de la LTC se puede concluir que esta obligación de hacer pública la identidad de aquellas personas que ocupen puestos que puedan calificarse de especial responsabilidad dentro de la organización, incluye no sólo a las personas que forman parte de los órganos de dirección sino también otros como los directores de área, directores de servicios o análogos, especialmente si tienen la capacidad de tomar decisiones que puedan afectar directamente a los derechos de las personas usuarias de los servicios o de las personas trabajadoras de estas empresas.

En definitiva, respecto al personal que ocupa puestos directivos o de especial responsabilidad, en los términos indicados anteriormente, dado que existe una obligación de publicidad activa, nada obstaría a su comunicación al Comité de Empresa.

En cuanto al resto de trabajadores del organismo, hay que tener en cuenta el criterio sostenido por esta Autoridad en sus dictámenes según el cual es necesario admitir la posibilidad de identificar a las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo en el seno de la Administración Pública, interpretación que debe hacerse extensiva a las entidades del sector público, como la que es objeto de la reclamación. En este sentido podría concluirse que el derecho a la protección de datos no impediría acceder a los datos identificativos de los trabajadores siempre que se haya dado el trámite de audiencia previsto en el artículo 31.1 de la LTC y de este trámite no resulte ningún motivo que pueda justificar la denegación del acceso.

En este sentido, debería darse a las personas afectadas el trámite de alegaciones previsto en el artículo 31.1 de la LTC, de modo que se pueda conocer si concurre alguna circunstancia personal concreta que justifique la limitación del derecho de acceso. Los datos identificativos de éstos no deberían facilitarse cuando el acceso afecte a empleados o funcionarios que se encuentren en una situación que requiera un protección especial, por ejemplo ser víctima de violencia de género, etc, que se pueda ver afectada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.

La reclamación hace referencia a que la información del censo que ha entregado la entidad pública afecta a 297 trabajadores/as de los 316 puestos de que dispone la plantilla. Si tomamos como referencia lo que establece el artículo 28 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, "la plantilla de personal está formada por las plazas que figuran dotadas en los presupuestos, clasificadas en grupos de cuerpos y, dentro de los grupos, de acuerdo con las escalas de cada cuerpo. También incluye el personal eventual y el laboral". Como hemos visto, la plantilla de personal puede ser entregada al comité de Empresa y asimismo se puede facilitar información sobre la identificación de los trabajadores que integran esta plantilla, pero es posible que no haya coincidencia entre el número de trabajadores de la plantilla y el número de trabajadores que constan en el censo puesto que pueden existir plazas de la plantilla que temporalmente estén vacantes.

V

En cuanto a los datos retributivos del personal al servicio de la entidad pública relativos a las retribuciones básicas y complementarias y tipos de complemento salarial de cada uno de los puestos de trabajo, de entrada hay que tener en cuenta las previsiones de la LTC en materia retributiva.

El artículo 11.1 de la Ley 19/2014 establece que deben hacerse públicas:

b) Las retribuciones, indemnizaciones y dietas, las actividades y los bienes de los miembros del Gobierno, de los altos cargos de la Administración pública y del personal directivo de los entes públicos, las sociedades, las fundaciones y los consorcios, y las indemnizaciones que han de percibir al dejar de desempeñar el cargo. (...)

e) La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos.”

De acuerdo con las previsiones en materia de publicidad activa, las retribuciones percibidas por los altos cargos deben ser publicadas en el portal de forma individualizada para cada puesto de trabajo y por cualquier concepto retributivo, indemnización o dieta. Al respecto, el artículo 4.2.c) de la LTC dispone que, a efectos de lo establecido en la ley, tienen consideración de altos cargos al servicio de los demás organismos públicos a que se refiere el artículo 3, “los titulares o miembros de los órganos de gobierno y los cargos directivos de dichos organismos”.

En cuanto al resto de trabajadores, la información sobre retribuciones debe ser publicada de forma agregada, es decir, asociada a los puestos de trabajo de la Administración pública de que se trate agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan (art 11.1.e) LTC), sin que, en este sentido, deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo.

En la medida en que esta información debe hacerse pública, ninguna duda puede generar desde la perspectiva del derecho a la protección de datos de las personas afectadas, el derecho de acceso del Comité de Empresa de la entidad pública.

Para el resto de información retributiva que se relacione directamente con la persona física que ocupa un puesto de trabajo (como, los trienios, el complemento de productividad, las gratificaciones, las pagas extraordinarias, las horas extraordinarias u otros complementos asociados a la persona), es necesario tener en cuenta el criterio sostenido por esta Autoridad en anteriores informes en materia retributiva (IAI 9/2016 y IAI 36/2017, IAI 40/2017 entre otros) disponibles en la web de la Autoridad.

En este sentido, se recuerda que la legislación de transparencia habilitaría por la vía del ejercicio del derecho de acceso, la cesión de estos datos retributivos asociados a la persona física, respecto a los titulares de los órganos superiores y directivos artículo 11.1.b) LTC obliga a publicar las retribuciones (incluidas indemnizaciones y dietas) percibidas por estas personas.

Este mismo criterio puede hacerse extensible respecto del personal que ocupa puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización, de libre designación, o que conllevan un alto

nivel retributivo. Aunque en estos casos la ley no prevé la publicación de sus retribuciones en el Portal de la Transparencia, en cuanto a las solicitudes de acceso a esta información, hay que tener en cuenta que se trata de lugares que por su singularidad y también por el nivel retributivo que suelen llevar asociado, el conocimiento de sus retribuciones puede resultar relevante para el control de la utilización de los recursos públicos. En estos casos, resultaría justificado facilitar información retributiva individualizada sobre los lugares, incluso identificando a las personas afectadas.

En cambio, para el resto de personal en los que no concurren estas circunstancias, en principio, dado que se trata de puestos con menor nivel de responsabilidad, y por consiguiente con un menor nivel retributivo, la evaluación de la utilización de los recursos públicos se puede hacer disponiendo de la información sobre las retribuciones de forma agrupada por categorías o según los distintos tipos de puesto de trabajo. Por este motivo, se considera que no estaría justificado en tal caso, el acceso a esta información.

El Preámbulo de la LTC hace mención a que *“En un contexto de estado democrático y de derecho, todos los poderes públicos tienen la legitimidad que les da la participación ciudadana en su configuración (de forma directa o indirecta), lo que obliga a dar cuenta a la ciudadanía, de acuerdo con el principio de responsabilidad, de su actividad y de la gestión de los recursos públicos que se han puesto a su alcance.”*

Forma parte, pues, de la filosofía de la legislación de transparencia que las Administraciones públicas deban rendir cuentas a los ciudadanos, en relación, entre otras cuestiones, con la gestión y el destino que éstas dan a los fondos públicos, como los que se destinan a las retribuciones que perciben los trabajadores del sector público.

Como ha dicho con anterioridad esta Autoridad, entre otros en el dictamen CNS 42/2016, el derecho a obtener información sobre “la evolución de las retribuciones” (art. 64 ET) que se atribuye al Comité de Empresa no equivale a conocer el detalle de las retribuciones de todos los trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que la publicación de los ingresos de una persona física facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada que puede acabar causándole perjuicios, tanto en el ámbito profesional, como ante instituciones financieras, socialmente etc. Por ello, no parece estar justificado dar acceso de forma generalizada a las retribuciones percibidas por cada trabajador concreto, más allá de la posibilidad de facilitar la información sobre las retribuciones agrupada por categorías o según los diferentes tipos de puestos de trabajo, dado que éstas alternativas permiten realizar una evaluación de la utilización de los recursos públicos sin sacrificar innecesariamente el derecho a la protección de datos de las personas afectadas.

Sin embargo, merece especial referencia la mención a los complementos salariales “fuera de la tabla retributiva” a que se refiere expresamente la reclamación. Como ha puesto de manifiesto con anterioridad esta Autoridad, entre otras en el Dictamen CNS 36/2015, no puede descartarse que el Comité de Empresa o los órganos de representación de los trabajadores, en el ejercicio de las funciones que legítimamente tienen atribuidas, deban poder tener acceso a información retributiva asociada a trabajadores concretos sobre determinados complementos retributivos no previstos en las tablas retributivas ni en los convenios aplicables, cuando se justifique esta necesidad o haya indicios de situaciones anómalas o irregulares, especialmente si se trata de complementos no

previstos en el ordenamiento jurídico y en cuya percepción puede existir un amplio margen de discrecionalidad en su reconocimiento.

Sin embargo, en caso de que nos ocupa no parece necesario facilitar información personal. La reclamación efectuada por el comité de empresa ante la respuesta dada por la entidad pública, se refiere exclusivamente en este punto a tres cuestiones concretas:

- “la cantidad de trabajadores/as que perciben un complemento salarial fuera de la tabla retributiva”
- “qué tipos de complemento hay - “qué importe”

En la medida en que la información sobre estos complementos, en los términos que se formula la solicitud, no requiere incluir información de carácter personal, nada obstaría, desde el punto de vista de la protección de datos de carácter personal, a que sea facilitada esta información.

En relación con la petición del reclamante de que la información le sea entregada en formato electrónico, hay que tener en consideración lo que establece el artículo 36 de la LTC y, el artículo 22 LT en relación con el artículo 15.5 del LT que dispone que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los datos obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso, de modo que cualquier tratamiento de los datos obtenidos por la vía del derecho de acceso, incluyendo cualquier utilización o tratamiento posterior que la persona reclamante pueda hacer de estos datos queda sometido a los principios y garantías previstas en la normativa de protección de datos.

Conclusión

La normativa de protección de datos no impide entregar información sobre la plantilla, la estructura organizativa y la relación de puestos de trabajo y la relación de contratos temporales y de interinaje no vinculados a ningún puesto de dicha relación de puestos de trabajo entidad reclamada.

En cuanto al nombre y apellido de las personas que ocupan los diferentes puestos de trabajo de la entidad pública, la protección de datos personales no impide darle acceso siempre que se haya efectuado el trámite de audiencia previsto en la LTC y no resulte motivo alguno que pueda justificar la denegación del acceso.

En cuanto a las retribuciones íntegras asociadas a cada puesto de trabajo, prevalecería el derecho de acceso en el caso de los puestos de personal directivo o personal que ocupa puestos de confianza o de especial responsabilidad dentro de la organización, mientras que para la el resto de trabajadores no parece justificado un acceso individualizado más allá de la posibilidad de facilitar información sobre las retribuciones agrupadas por categorías o las retribuciones asociadas a los distintos puestos de trabajo.

La normativa de protección de datos no impide entregar información sobre el número de personas que perciben un complemento salarial fuera de la tabla retributiva, el tipo de complemento salarial y su importe, sin identificar a los trabajadores concretos que los perciben.

Barcelona, 30 de enero de 2018