

**Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada contra una administració local per la denegació d'accés a informació sobre les persones que han percebut un determinat complement retributiu en ésser remogudes o cessades del càrrec**

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 presentada contra una administració local per la denegació d'accés a la informació sobre les persones que, des de l'any 2000, han percebut un determinat complement retributiu com a conseqüència d'haver estat remogudes o cessades del càrrec.

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 30 de juliol de 2019, es presenta davant (...) una sol·licitud d'accés a la informació següent:

*“Salaris i complements salarials adjudicats per decret a alguns empleats de (...) un cop abandonen o abandonaven el seu càrrec (tot i que poden i podien seguir treballant per (...) assumint altres responsabilitats) des de l'any 2000 fins a l'actualitat o fins el moment en què es deixessin o s'hagin deixat d'adjudicar. Concretament, voldria saber:*

- *Nom i cognoms d'aquests empleats.*
- *Càrrecs que ocupaven i pels quals varen rebre després el salari o complement salarial.*
- *Sou anual d'aquests empleats mentre varen assumir aquest càrrec.*
- *Data d'assumpció del càrrec que després abandonarien o del qual serien cessats.*
- *Any d'abandonament o cessament de l'esmentat càrrec.*
- *Import d'aquest salari o complement salarial d'abandonament del càrrec adjudicat per decret.*
- *Data en què aquests empleats varen percebre el salari adjudicat per decret en relació amb l'abandonament del càrrec.*
- *Informació sobre si varen seguir treballant a (...) o no (assumint altres responsabilitats) a partir de l'abandonament d'aquest càrrec, i en cas afirmatiu, tasca o feina que varen desenvolupar a partir d'aleshores.”*

Es demana rebre la informació esmentada per correu electrònic en format Excel o csv.

2. En data 20 de setembre de 2019, la Direcció de Serveis de Suport a la Coordinació de l'Àrea de Presidència de (...) adreça un correu electrònic a la persona sol·licitant mitjançant el qual li comunica que “(...) s'està cercant i elaborant la informació. Degut al volum i la complexitat en l'elaboració de la informació demanada, ara mateix no disposem d'aquesta. Tan aviat en tinguem constància, li farem arribar a través d'aquest correu electrònic.”

**3.** En data 26 de setembre de 2019, l'administració local, per mitjà d'escrit de la Direcció de Serveis de Recursos Humans, respon la sol·licitud d'informació en els termes següents:

*“(…) en aplicació del que determinen els articles 28 i 29 de la LTAIPBG, us faig avinent que no podem admetre la vostra sol·licitud en els termes que està formulada i per aquest motiu l'arxivem a l'espera d'una major concreció en els seus termes. (…)”.*

**4.** En data 3 d'octubre de 2019, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP contra (...) per no haver-li lliurat la informació i sol·licita el procediment de mediació previst a l'article 42 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

**5.** En data 26 de novembre de 2019, se celebra la primera sessió de mediació, en què, un cop detallat l'objecte de la sol·licitud d'accés per la persona reclamant, (...) s'avindria a lliurar-li la informació sol·licitada identificant aquelles persones que són considerades alts càrrecs i personal directiu de l'entitat.

**6.** En data 13 de desembre de 2019, se celebra la segona sessió de mediació, en el si de la qual es lliura a la persona reclamant els decrets de 28 de juny de 2000, 20 d'abril de 2004 i 14 de febrer 2008, relatius a un complement personal transitori d'aplicació als supòsits de cessament o remoció del lloc de treball, llevat dels casos en què aquests es produeixin per sol·licitud voluntària de cessament, si el cessament o la remoció són conseqüència d'un expedient disciplinari o d'un rendiment insuficient que no comporta inhibició, així com l'acord plenari de data 28 d'abril de 2012 pel qual s'acorda la revisió d'ofici i la declaració de nul·litat dels decrets de 2004 i 2008.

També es lliura a la persona reclamant una taula en format Excel en què s'hi proposa una relació de la informació que demana en què s'identificarien les persones que han percebut el complement salarial de referència sempre que tinguin un nivell 28 o superior.

La persona reclamant però manté el seu interès en obtenir la identitat del conjunt de persones que han percebut el complement salarial.

**7.** En data 16 de desembre de 2019, 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, en concret, amb les qüestions següents:

- Si l'accés a la totalitat dels noms de les persones que van percebre els complements salarials de referència pot estar subjecte a les limitacions previstes per la normativa de protecció de dades.
- Si es pot facilitar l'accés a la identitat d'una persona que ja és morta i que va percebre el complement salarial en qüestió, així com si és necessari fer el trasllat de la reclamació a les persones hereves.

**8.** En data 9 de gener de 2019, la GAIP tramet a aquesta Autoritat, entre d'altra documentació complementària, l'informe emès pel Delegat de protecció de dades de l'administració local sobre la sol·licitud d'accés a la informació pública de referència.

## 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 d'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.

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona"* (article 4.1)).

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.

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

Tal com es desprèn dels antecedents d'aquest informe, la persona reclamant va presentar una instància a (...) sol·licitant accedir a la informació relativa als complements salarials reconeguts per decret (des de l'any 2000 fins a l'actualitat o fins el moment en què s'hagin deixat de

reconèixer) a alguns treballadors en cessar o abandonar el seu càrrec. En concret, sol·licitava conèixer:

- Nom i cognoms.
- Càrrec que ocupaven i pel qual varen rebre després el complement salarial.
- Data d'assumpció de l'esmentat càrrec.
- Any d'abandonament o cessament de l'esmentat càrrec.
- Data en què varen percebre el complement salarial adjudicat per decret.
- Import d'aquest complement salarial.
- Sou anual d'aquests empleats mentre varen assumir el càrrec.
- Informació sobre si aquests empleats varen seguir treballant a l'administració local (assumint altres responsabilitats) o no un cop remoguts o cessats del càrrec, i en cas afirmatiu, tasca o feina que desenvolupen.

Durant la tramitació del present expedient de reclamació s'han celebrat dues sessions de mediació, de les quals s'adjunten les respectives actes (no signades), arran de les quals:

- La persona reclamant ha concretat l'objecte de la seva reclamació en l'obtenció d'una relació de les persones a qui s'ha pagat el complement retributiu reconegut pels decrets de 28 de juny de 2000, 20 d'abril de 2004 i 14 de febrer 2008, relatius a un complement personal transitori d'aplicació als supòsits de cessament o remoció del lloc de treball, llevat dels casos en què aquests es produeixin per sol·licitud voluntària de cessament, si el cessament o la remoció són conseqüència d'un expedient disciplinari o d'un rendiment insuficient que no comporta inhibició.
- Els esmentats decrets s'han lliurat a la persona reclamant, així com l'acord plenari de data 28 d'abril de 2012 pel qual s'acorda la revisió d'ofici i la declaració de nul·litat dels decrets de 2004 i 2008, d'acord amb el dictamen favorable de la Comissió Jurídica Assessora de la Generalitat de Catalunya de 23 de febrer de 2012, el qual està transcrit literalment al cos de l'acord plenari.
- Respecte l'accés a la informació sol·licitada relativa al complement salarial de referència, (...) s'avindria a lliurar aquesta informació identificant únicament les persones treballadores que ocupin com a mínim un nivell 28, mentre que la persona reclamant mantindria el seu interès en obtenir la identitat de totes les persones que l'han percebut.

Vist això, la GAIP sol·licita un pronunciament específic pel que fa a la possibilitat que l'accés a la totalitat dels noms de les persones que van percebre el dit complement salarial estigui subjecte a les limitacions previstes per la normativa de protecció de dades.

Així mateix, sol·licita el parer d'aquesta Autoritat sobre la possibilitat de facilitar l'accés a la identitat d'una persona difunta i que va percebre el complement salarial en qüestió, així com sobre la necessitat de fer el trasllat de la reclamació a les persones hereves.

### III

L'article 4.2) de l'RGPD considera «*tratamiento*»: *cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por*

*procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.”*

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, l'apartat c) disposa que el tractament serà lícit si *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

L'article 6.3 de l'RGPD estableix que la base del tractament indicat en aquest article 6.1.c) ha d'estar establerta pel Dret de la Unió europea o pel dret dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament.

La remissió a la base legítima establerta conforme el dret intern dels Estats membres a què fa referència aquest article requereix que la norma de desenvolupament, en tractar-se la protecció de dades personals d'un dret fonamental, tingui rang de llei (article 53 CE), tal com ha vingut a reconèixer l'article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPDGDD).

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que *“los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

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

L'article 18 de l'LTC reconeix el dret de les persones a *“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'article 2.b) de l'LTC 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 informació respecte la qual se sol·licita l'accés (relació de persones a qui s'ha pagat el complement retributiu d'aplicació a determinats supòsits de cessament o remoció del lloc de treball) és *“informació pública”* als efectes de l'LTC i restaria sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa.

#### IV

Tenint en compte que la informació sol·licitada no sembla que hagi de contenir dades mereixedores d'especial protecció (article 9 RGPD), als efectes d'atorgar o denegar-ne l'accés, caldrà tenir en compte les previsions de l'article 24.2 de l'LTC, segons el qual:

*"2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, 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, les 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."*

Als efectes d'aquesta ponderació, cal tenir present, d'entrada, que la mateixa LTC imposa als subjectes obligats determinats deures de publicitat activa en relació amb la publicació de les retribucions de determinats llocs de treball. En la mesura que aquesta informació ha d'ésser pública és clar que els ciutadans també han de poder tenir-hi accés quan ho sol·liciten.

Així, l'article 11.1 de l'LTC disposa 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 aquest precepte, les retribucions percebudes pels alts càrrecs locals han de ser publicades al portal de (...) de manera individualitzada per a cada lloc de treball i per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta (article 11.1.b) LTC).

Sobre això, l'article 4.2.b) de l'LTC 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 (...) agrupats en funció dels nivells i els cossos als quals pertanyin (article 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 haver, des de la perspectiva del dret a la protecció de dades, sobre la possibilitat de lliurar-la a la persona reclamant en aquests termes.

De fet, consta en l'expedient (acta de la primera sessió de mediació) que (...) no veu inconvenients en lliurar-li la informació demanada sobre el complement salarial amb identificació de les persones que l'han percebut durant el període comprès entre els anys 2000

i 2012 (any en què els decrets que reconeixen tal complement es van deixar sense efectes) respecte els alts càrrecs i personal directiu de l'entitat.

Fer avinent, en aquest punt, que, en el present cas, no s'examina la informació retributiva que, respecte els seus treballadors, l'entitat ha de posar a l'abast de qualsevol ciutadà en compliment de les obligacions de publicitat activa establertes a l'LTC i que, òbviament, pot ser lliurada a la persona reclamant, sinó que es tracta de facilitar informació en exercici del dret d'accés (article 18 LTC), el qual es configura, segons el preàmbul de la mateixa LTC, com un dret que complementa la informació que el ciutadà pot obtenir per la via de la transparència.

En aquest sentit, i tenint en compte els termes en què s'efectua la petició d'informació per la persona reclamant, cal establir si, via dret accés, pot tenir coneixement, de manera individualitzada, de la informació relativa al complement salarial de referència respecte el conjunt de treballadors de (...) que l'hagin percebut.

Per la informació de què es disposa, ens trobem davant un complement personal transitori d'aplicació a supòsits de cessament o remoció del lloc de treball, llevat dels casos en què aquests es produeixin per sol·licitud voluntària de cessament, si el cessament o la remoció són conseqüència d'un expedient disciplinari o bé d'un rendiment insuficient que no comporta inhibició, regulat pels decrets de 28 de juny de 2000, 20 d'abril de 2004 i 14 de febrer 2008, dictats per (...) en el marc del Títol 5, capítol 3, 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.

L'esmentat DL 1/1997 regula, en el seu article 77, les retribucions dels funcionaris remoguts o cessats. En concret, a l'apartat 2 es regula un complement personal variable per a supòsits en què els funcionaris són cessats discrecionalment d'acord amb el que estableix l'article 75.a) (funcionaris nomenats pel sistema de lliure designació), als efectes de garantir, en la transició entre dos llocs de treball diferents, una certa continuïtat en les retribucions.

Les garanties retributives del tipus de complement personal i variable previst en aquest article, i en general els denominats complements personals transitoris, solen considerar-se com a retribucions extraordinàries, reconegudes a títol personal, en funció de com es pugui veure afectada la situació individual de cadascú per decisions normatives i organitzatives concretes.

L'administració local sosté, segons es desprèn de l'acta de la segona sessió de mediació, que l'esmentat complement salarial hauria estat percebut per aproximadament unes 113 persones, les quals, en atenció a la informació que es desprèn del dictamen de la Comissió Jurídica Assessora de la Generalitat de Catalunya de 23 de febrer de 2012 (FJ II), un cop cessades o remogudes del seu càrrec haurien passat a ocupar un altre lloc de treball dins l'entitat.

Així doncs, cal tenir present, als efectes que interessin, que en aquest conjunt d'afectats (113 persones aprox.) sembla que hi podríem trobar:

- a) Les persones que haurien tingut la consideració d'alts càrrecs i personal directiu de (...) i que haurien estat cessades del seu càrrec passant a ocupar un altre lloc de treball dins de l'entitat, el qual podria ésser (o no) de confiança o responsabilitat però que, en tot cas, s'hauria ocupat percebut l'esmentat complement salarial als efectes de mantenir un nivell retributiu similar al que haurien estat percebut mentre varen ser alts càrrecs o personal directiu.

- b) Altres persones que, sense tenir aquesta consideració d'alt càrrec i/o personal directiu, haurien ocupat llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'entitat, de lliure designació o que comportaven un alt nivell retributiu i que, en ser cessats o remoguts d'aquests càrrecs, haurien passat a ocupar un altre lloc de treball dins de l'entitat, el qual també podria ésser d'especial responsabilitat o confiança, o no, però que, en tot cas, s'hauria ocupat percebent l'esmentat complement salarial als efectes de mantenir un nivell retributiu similar al que haurien estat percebent mentre varen ocupar aquests llocs de confiança o d'especial responsabilitat.
- c) Altres persones que haurien ocupat llocs en què no es donarien les circumstàncies assenyalades i que, per motius teòricament no vinculats a les exigències pròpies de llocs de confiança o responsabilitat (per exemple, com a conseqüència de la supressió del lloc de treball o d'una redistribució d'efectius, entre d'altres situacions), haurien estat remogudes d'aquests llocs passant a ocupar-ne altres dins de l'entitat percebent l'esmentat complement salarial als efectes de mantenir un nivell retributiu similar al que haurien estat percebent mentre varen ocupar tals llocs de treball.

D'acord amb el criteri que ha mantingut aquesta Autoritat en anteriors informes en matèria retributiva (IAI 20/2018, IAI 3/2019 o IAI 44/2019, entre d'altres), facilitar la informació sol·licitada sobre el complement salarial de manera que s'identifiqui directament les persones afectades resulta una mesura més intrusiva per a la protecció de dades de caràcter personal, que només sembla justificada en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin.

En atenció a la naturalesa i característiques pròpies del complement salarial en qüestió, sembla raonable pensar que el gruix de persones afectades per l'accés sol·licitat seran les definides en els apartats a) i b) anteriors, això és persones que haurien ocupat -o estarien encara ocupant- llocs de confiança, d'especial responsabilitat dins de l'organització o de lliure designació, o en cas contrari, llocs que haurien comportat en tot cas un alt nivell retributiu.

L'Autoritat ve mantenint, en relació amb els llocs d'especial responsabilitat o confiança, que, tot i que l'LTC no preveu la publicació de les seves retribucions a la seu electrònica o web, pel que fa a les sol·licituds d'accés a aquesta informació, en principi a aquest personal li poden ser extensibles les consideracions fetes respecte els alts càrrecs i personal directiu (l'article 11.1.b) LTC habilita la publicitat de les retribucions percebudes per aquests per qualsevol concepte), atès que, per la singularitat dels llocs 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.

Finalitat a la qual, recordem, respon expressament la pròpia llei de transparència, tal com s'estableix en l'article 1.2: *"la finalitat d'aquesta llei és 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."*

Aquest criteri traslladat al cas que ens ocupa portaria a admetre que resultaria justificat lliurar a la persona reclamant la informació sobre el complement salarial percebut per les persones que puguin trobar-se en les situacions descrites en els apartats a) i b) esmentats, fins i tot identificant-les, en haver ocupat llocs de treball equiparables (si més no a nivell retributiu) a llocs de confiança o d'especial responsabilitat.



## V

Respecte les persones afectades per l'accés que es puguin trobar en la situació descrita a la lletra c) de l'apartat anterior, això és persones que haurien percebut el complement salarial de referència i que *a priori* haurien estat remogudes de llocs diferents als descrits en les lletres a) i b) a què ja hem fet referència, l'Autoritat ha vingut considerant que l'avaluació de la utilització dels recursos públics, en casos com aquests, es podria fer disposant de la informació sobre les retribucions percebudes de manera agrupada per categories o segons els diferents tipus de lloc de treballar i no individualitzada.

S'ha de tenir en compte que la divulgació d'informació sobre els ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que li pot acabar causant perjudicis tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment, etc.

Si bé en aquest cas la informació retributiva només seria referida a un complement salarial, el cert és que la persona reclamant podria obtenir informació sobre el sou base i els complements retributius dels llocs de treball que ocupen els empleats públics per altres vies, per exemple, a través de l'RLT i la Llei de pressupostos corresponent.

Ara bé, tenint en compte que ens trobem davant la percepció d'una retribució atípica el reconeixement de la qual, segons es desprèn de les manifestacions efectuades per la pròpia entitat (acta de la primera sessió de mediació), va ser declarat nul de ple dret, podria resultar igualment justificat el lliurament d'aquella informació sobre el dit complement salarial que haguessin percebut aquests treballadors que resultés necessària per poder fer un control efectiu sobre l'ús dels fons públics dut a terme per les persones responsables en matèria retributiva del personal de l'entitat.

Amb tot, atès que la legislació de transparència no persegueix el control dels treballadors, sinó el control de l'actuació de l'administració, podria ésser suficient en aquest sentit lliurar la informació sol·licitada prèvia seudonimització de les dades, que, en termes de l'article 4.5) de l'RGPD, consisteix en *"el tratamiento de datos personales de manera tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable"*.

És a dir, lliurar la informació sobre el complement salarial introduint un sistema de codificació que preservi la identitat de les persones afectades (un codi numèric fix per a cada afectat - sense incloure, per tant, noms i cognoms o altres dades identificatives-, només conegut pel responsable d'assignar-lo), de manera que no siguin identificables per terceres persones.

Aquesta opció permetria dur a terme un control de l'actuació de l'entitat al llarg dels anys sol·licitats (2000 a 2012) respecte el reconeixement de l'esmentat complement salarial.

## VI

La GAIP sol·licita també el parer d'aquesta Autoritat sobre la possibilitat de facilitar l'accés a la identitat d'una persona difunta que va percebre el complement salarial en qüestió.

Cal tenir en consideració que la normativa de protecció de dades no resulta aplicable al tractament de dades de persones mortes.

Així es desprèn del considerant 27 de l'RGPD, segons el qual:

*“El presente Reglamento no se aplica a la protección de datos personales de personas fallecidas. Los Estados miembros son competentes para establecer normas relativas al tratamiento de los datos personales de estas.”*

I de l'article 2 de l'LOPDGDD, segons el qual:

*“2. Esta ley orgánica no será de aplicación:*

*(...)*

*b) A los tratamientos de datos de personas fallecidas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.*

*(...).”*

Així doncs, des de la vessant de la protecció de dades, no hi hauria inconvenients per a que es lliurés a la persona reclamant la identitat de la persona difunta que va percebre el complement personal transitori d'aplicació als supòsits de cessament o remoció del lloc de treball de l'entitat.

La GAIP planteja si, en aquest cas concret, seria necessari fer el trasllat de la reclamació a les persones hereves d'aquesta persona difunta.

L'article 42.3 de l'LTC estableix que *“en el cas de reclamacions en què la denegació de l'accés a la informació pública s'ha produït per motius derivats de drets de tercers, s'ha de donar trasllat de la reclamació corresponent als tercers perquè puguin participar en el procediment.”*

De conformitat amb aquest article, en cas que el motiu de denegació de l'accés a la informació pública sol·licitada sigui l'aplicació del límit del dret a la protecció de dades personals, en els termes establerts als articles 23 i 24 de l'LTC, en principi seria necessari donar trasllat de la reclamació a les persones afectades per tal que hi puguin participar i, si escau, fer les al·legacions que considerin convenientes, en aquells casos en què puguin ser determinats del sentit de la resolució.

Ara bé, en un cas com el plantejat, en què la persona afectada per l'accés a la seva informació sobre la percepció del complement salarial per remoció o cessament del càrrec hauria mort, el dret a la protecció de dades no seria impediment perquè la persona reclamant accedís a la informació sol·licitada respecte aquesta persona, atès que, com s'ha vist, la normativa de protecció de dades no resulta d'aplicació al tractament de persones mortes.

## **Conclusió**

El dret a la protecció de dades no impedeix lliurar a la persona reclamant de manera individualitzada informació sobre el complement retributiu que hagin pogut percebre els alts càrrecs, el personal directiu i els treballadors que ocupaven llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'entitat en ser cessats dels seus càrrecs, malgrat passar a ocupar altres llocs d'igual o menor responsabilitat.

Respecte altres treballadors que ocupaven llocs de treballs en què no concorrien aquestes circumstàncies, el lliurament de la informació hauria d'efectuar-se de manera seudonimitzada, en els termes exposats en aquest informe.

El dret a la protecció de dades tampoc impedeix lliurar-li la identitat d'una persona difunta que va percebre el dit complement, atès que la normativa de protecció de dades no resulta aplicable al tractament de dades de persones mortes.

Barcelona, 17 de gener de 2020