

IAI 54/2019

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada contra una administración local por la denegación de acceso a información sobre las personas que han percibido un determinado complemento retributivo al ser removidas o cesadas del cargo

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 presentada contra una administración local por la denegación de acceso a la información sobre las personas que, desde el año 2000, han percibido determinado complemento retributivo como consecuencia de haber sido removidas o cesadas del cargo.

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

Antecedentes

1. En fecha 30 de julio de 2019, se presenta ante (...) una solicitud de acceso a la siguiente información:

“Salarios y complementos salariales adjudicados por decreto a algunos empleados de (...) una vez abandonan o abandonaban su cargo (aunque pueden y podían seguido trabajando por (...) asumiendo otras responsabilidades) desde el año 2000 hasta la actualidad o hasta el momento en que se dejaran o se hayan dejado de adjudicar. Concretamente, quisiera saber:

- Nombre y apellidos de estos empleados.
- Cargos que ocupaban y por los que recibieron después el salario o complemento salarial.
- Sueldo anual de estos empleados mientras asumieron este cargo.
- Fecha de asunción del cargo que después abandonarían o del que serían cesados.
- Año de abandono o cese de dicho cargo.
- Importe de este salario o complemento salarial de abandono del cargo adjudicado por decreto.
- Fecha en la que estos empleados percibieron el salario adjudicado por decreto en relación con el abandono del cargo.
- Información sobre si siguieron trabajando en (...) o no (asumiendo otras responsabilidades) a partir del abandono de este cargo, y en caso afirmativo, tarea o trabajo que desarrollaron a partir de entonces.”

Se solicita recibir la información mencionada por correo electrónico en formato Excel o csv.

2. En fecha 20 de septiembre de 2019, la Dirección de Servicios de Apoyo a la Coordinación del Área de Presidencia de (...) dirige un correo electrónico a la persona solicitante mediante el cual le comunica que “(..) se está buscando y elaborando la información. Debido al volumen y complejidad en la elaboración de la información solicitada, ahora mismo no disponemos de ésta. Tan pronto tengamos constancia, le haremos llegar a través de este correo electrónico.”

3. En fecha 26 de septiembre de 2019, la administración local, mediante escrito de la Dirección de Servicios de Recursos Humanos, responde a la solicitud de información en los siguientes términos:

“(...) en aplicación de lo que determinan los artículos 28 y 29 de la LTAIPBG, le recuerdo que no podemos admitir su solicitud en los términos que está formulada y por este motivo la archivamos a la espera de una mayor concreción en sus términos. (...)”.

4. En fecha 3 de octubre de 2019, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP contra (...) por no haberle entregado la información y solicita el procedimiento de mediación previsto en el artículo 42 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

5. En fecha 26 de noviembre de 2019, se celebra la primera sesión de mediación, en la que, una vez detallado el objeto de la solicitud de acceso por la persona reclamante, (...) se avendría a entregar -le la información solicitada identificando aquellas personas que son consideradas altos cargos y personal directivo de la entidad.

6. En fecha 13 de diciembre de 2019, se celebra la segunda sesión de mediación, en cuyo seno se entrega a la persona reclamante los decretos de 28 de junio de 2000, 20 de abril de 2004 y 14 de febrero 2008 , relativos a un complemento personal transitorio de aplicación a los supuestos de cese o remoción del puesto de trabajo, salvo en los casos en que éstos se produzcan por solicitud voluntaria de cese, si el cese o remoción son consecuencia de un expediente disciplinario o de un rendimiento insuficiente que no comporta inhabilitación, así como el acuerdo plenario de fecha 28 de abril de 2012 por el que se acuerda la revisión de oficio y la declaración de nulidad de los decretos de 2004 y 2008.

También se entrega a la persona reclamando una tabla en formato Excel en la que se propone una relación de la información que pide en la que se identificarían las personas que han percibido el complemento salarial de referencia siempre que tengan un nivel 28 o superior.

Pero la persona reclamante mantiene su interés en obtener la identidad del conjunto de personas que han percibido el complemento salarial.

7. En fecha 16 de diciembre de 2019, 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 relación, en concreto, con las siguientes cuestiones:

- Si el acceso a la totalidad de los nombres de las personas que percibieron los complementos salariales de referencia puede estar sujeto a las limitaciones previstas por la normativa de protección de datos.**
- Si se puede facilitar el acceso a la identidad de una persona que ya está muerta y que percibió el complemento salarial en cuestión, así como si es necesario realizar el traslado de la reclamación a las personas herederas.**

8. En fecha 9 de enero de 2019, la GAIP remite a esta Autoridad, entre otra documentación complementaria, el informe emitido por el Delegado de protección de datos de la administración local sobre la solicitud de acceso a la información pública de referencia.

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 ellos.

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 emanar 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.

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como “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 número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona” (artículo 4.1)).

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.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

II

Tal y como se desprende de los antecedentes de este informe, la persona reclamante presentó una instancia a (...) solicitando acceder a la información relativa a los complementos salariales reconocidos por decreto (desde el año 2000 hasta la actualidad o hasta el momento en que se hayan dejado de

reconocer) a algunos trabajadores al cesar o abandonar su cargo. En concreto, solicitaba conocer:

- Nombre y apellidos.
- Cargo que ocupaban y por el que recibieron después el complemento salarial.
- Fecha de asunción de dicho cargo.
- Año de abandono o cese de dicho cargo.
- Fecha en la que percibieron el complemento salarial adjudicado por decreto.
- Importe de este complemento salarial.
- Sueldo anual de estos empleados mientras asumieron el cargo.
- Información sobre si estos empleados siguieron trabajando en la administración local (asumiendo otras responsabilidades) o no una vez removidos o cesados del cargo, y en caso afirmativo, tarea o trabajo que desempeñan.

Durante la tramitación del presente expediente de reclamación se han celebrado dos sesiones de mediación, de las que se adjuntan las respectivas actas (no firmadas), a raíz de las cuales:

- La persona reclamante ha concretado el objeto de su reclamación en la obtención de una relación de las personas a las que se les ha pagado el complemento retributivo reconocido por los decretos de 28 de junio de 2000, 20 de abril de 2004 y 14 de febrero 2008, relativos a un complemento personal transitorio de aplicación a los supuestos de cese o remoción del puesto de trabajo, salvo en los casos en que éstos se produzcan por solicitud voluntaria de cese, si el cese o remoción son consecuencia de un expediente disciplinario o de un rendimiento insuficiente que no comporta inhibición.
- Los citados decretos se han entregado a la persona reclamante, así como el acuerdo plenario de fecha 28 de abril de 2012 por el que se acuerda la revisión de oficio y la declaración de nulidad de los decretos de 2004 y 2008, de acuerdo con el dictamen favorable de la Comisión Jurídica Asesora de la Generalidad de Cataluña de 23 de febrero de 2012, el cual está transcrito literalmente en el cuerpo del acuerdo plenario.
- Respecto al acceso a la información solicitada relativa al complemento salarial de referencia, (...) se avendría a entregar esta información identificando únicamente a las personas trabajadoras que ocupen como mínimo un nivel 28, mientras que la persona reclamante mantendría su interés por obtener la identidad de todas las personas que la han percibido.

Visto esto, la GAIP solicita un pronunciamiento específico en cuanto a la posibilidad de que el acceso a la totalidad de los nombres de las personas que percibieron dicho complemento salarial esté sujeto a las limitaciones previstas por la normativa de protección de datos.

Asimismo, solicita el parecer de esta Autoridad sobre la posibilidad de facilitar el acceso a la identidad de una persona difunta y que percibió el complemento salarial en cuestión, así como sobre la necesidad de realizar el traslado de la reclamación a las personas herederas.

III

El artículo 4.2) del 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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción .”

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

El artículo 6.3 del RGPD establece que la base del tratamiento indicado en este artículo 6.1.c) debe estar establecida por el Derecho de la Unión europea o por el derecho de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento.

La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros a que se refiere este artículo requiere que la norma de desarrollo, al tratarse la protección de datos personales de un derecho fundamental, tenga rango de ley (artículo 53 CE), tal y como ha venido a reconocer el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 las datos personales en virtud del presente Reglamento.”

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas 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 artículo 2.b) de la LTC 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 los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley”.

La información respecto a la cual se solicita el acceso (relación de personas a las que se les ha pagado el complemento retributivo de aplicación a determinados supuestos de cese o remoción del puesto de trabajo) es “información pública” a los efectos del LTC y estaría sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa.

Teniendo en cuenta que la información solicitada no parece contener datos merecedores de especial protección (artículo 9 RGPD), a efectos de otorgar o denegar el acceso, habrá que tener en cuenta las previsiones del artículo 24.2 de la LTC, según el cual:

“2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse 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 debe tenerse 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.”

A efectos de esta ponderación, es preciso tener presente, de entrada, que la propia LTC impone a los sujetos obligados determinados deberes de publicidad activa en relación con la publicación de las retribuciones de determinados puestos de trabajo. En la medida en que esta información debe ser pública está claro que los ciudadanos también deben poder tener acceso a ella cuando lo solicitan.

Así, el artículo 11.1 de la LTC dispone 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 este precepto, las retribuciones percibidas por los altos cargos locales deben ser publicadas en el portal de (...) de forma individualizada para cada puesto de trabajo y por cualquier concepto retributivo, indemnización o dieta (artículo 11.1.b) LTC).

Al respecto, el artículo 4.2.b) de la LTC dispone que, a efectos de lo establecido en la ley, tienen consideración de altos cargos al servicio de la administración local “los representantes locales y los titulares de los órganos superiores y directivos, de acuerdo con lo que establece la legislación de régimen lo

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 (...) agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan (artículo 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 haber, desde la perspectiva del derecho a la protección de datos, sobre la posibilidad de entregarla a la persona reclamante en estos términos.

De hecho, consta en el expediente (acta de la primera sesión de mediación) que (...) no ve inconvenientes al entregarle la información solicitada sobre el complemento salarial con identificación de las personas que la han percibido durante el período comprendido entre los años 2000

y 2012 (año en el que los decretos que reconocen tal complemento se dejaron sin efectos) respecto a los altos cargos y personal directivo de la entidad.

Recuerda, en este punto, que, en el presente caso, no se examina la información retributiva que, respecto a sus trabajadores, la entidad debe poner al alcance de cualquier ciudadano en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa establecidas en la LTC y que, obviamente, puede ser entregada a la persona reclamante, sino que se trata de facilitar información en ejercicio del derecho de acceso (artículo 18 LTC), que se configura, según el preámbulo de la propia LTC, como derecho que complementa la información que el ciudadano puede obtener por la vía de la tr

En este sentido, y teniendo en cuenta los términos en que se efectúa la petición de información por la persona reclamante, es necesario establecer si, vía derecho acceso, puede tener conocimiento, de forma individualizada, de la información relativa al complemento salarial de referencia respecto al conjunto de trabajadores de (...) que lo hayan percibido.

Por la información de que se dispone, nos encontramos ante un complemento personal transitorio de aplicación a supuestos de cese o remoción del puesto de trabajo, salvo en los casos en que éstos se produzcan por solicitud voluntaria de cese, si el cese o la remoción son consecuencia de un expediente disciplinario o bien de un rendimiento insuficiente que no comporta inhabilitación, regulado por los decretos de 28 de junio de 2000, 20 de abril de 2004 y 14 de febrero 2008, dictados por (...) en el marco del Título 5, capítulo 3, 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.

El citado DL 1/1997 regula, en su artículo 77, las retribuciones de los funcionarios removidos o cesados. En concreto, en el apartado 2 se regula un complemento personal variable para supuestos en los que los funcionarios son cesados discrecionalmente de acuerdo con lo que establece el artículo 75.a) (funcionarios nombrados por el sistema de libre designación), a los efectos de garantizar, en la transición entre dos puestos de trabajo distintos, una cierta continuidad en las ret

Las garantías retributivas del tipo de complemento personal y variable previsto en este artículo, y en general los denominados complementos personales transitorios, suelen considerarse como retribuciones extraordinarias, reconocidas a título personal, en función de cómo pueda verse afectada la situación individual de cada uno por decisiones normativas y organizativas concretas.

La administración local sostiene, según se desprende del acta de la segunda sesión de mediación, que dicho complemento salarial habría sido percibido por aproximadamente unas 113 personas, las cuales, en atención a la información que se desprende del dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de la Generalidad de Cataluña de 23 de febrero de 2012 (FJ II), una vez cesadas o removidas de su cargo habrían pasado a ocupar otro puesto de trabajo dentro de la entidad.

Así pues, hay que tener presente, a los efectos que interesan, que en este conjunto de afectados (113 personas aprox.) parece que podríamos encontrar:

- a) Las personas que hubieran tenido la consideración de altos cargos y personal directivo de (...) y que habrían sido cesadas de su cargo pasando a ocupar otro puesto de trabajo dentro de la entidad, que podría ser (o no) de confianza o responsabilidad pero que, en todo caso, se hubiera ocupado percibiendo dicho complemento salarial a efectos de mantener un nivel retributivo similar al que hubieran sido percibiendo mientras fueron altos cargos o personal directivo.

- b) Otras personas que, sin tener esta consideración de alto cargo y/o personal directivo, habrían ocupado puestos de confianza o de especial responsabilidad dentro de la entidad, de libre designación o que comportaban un alto nivel retributivo y que, en ser cesados o removidos de estos cargos, habrían pasado a ocupar otro puesto de trabajo dentro de la entidad, que también podría ser de especial responsabilidad o confianza, o no, pero que, en todo caso, se habría ocupado percibiendo dicho complemento salarial a efectos de mantener un nivel retributivo similar al que habrían sido percibiendo mientras ocuparon estos puestos de confianza o de especial responsabilidad.
- c) Otras personas que hubieran ocupado puestos en los que no se darían las circunstancias señaladas y que, por motivos teóricamente no vinculados a las exigencias propias de puestos de confianza o responsabilidad (por ejemplo, como consecuencia de la supresión del puesto de trabajo o de una redistribución de efectivos, entre otras situaciones), habrían sido removidas de estos puestos pasando a ocupar otros dentro de la entidad percibiendo el citado complemento salarial a efectos de mantener un nivel retributivo similar al que habrían sido percibiendo mientras ocuparon tales puestos de trabajo.

De acuerdo con el criterio que ha mantenido esta Autoridad en anteriores informes en materia retributiva (IAI 20/2018, IAI 3/2019 o IAI 44/2019, entre otros), facilitar la información solicitada sobre el complemento salarial de forma que se identifique directamente a las personas afectadas resulta una medida más intrusiva para la protección de datos de carácter personal, que sólo parece justificada en determinados casos en que las características del puesto de trabajo lo justifiquen.

En atención a la naturaleza y características propias del complemento salarial en cuestión, parece razonable pensar que el grueso de personas afectadas por el acceso solicitado serán las definidas en los apartados a) y b) anteriores, esto es personas que habrían ocupado -o estarían aún ocupando puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización o de libre designación, o en caso contrario, puestos que habrían comportado en todo caso un al

La Autoridad viene manteniendo, en relación con los sitios de especial responsabilidad o confianza, que, aunque la LTC no prevé la publicación de sus retribuciones en la sede electrónica o web, en lo que se refiere a las solicitudes de acceso a esta información, en principio a este personal le pueden ser extensibles las consideraciones hechas respecto a los altos cargos y la LTC habilita la publicidad de las retribuciones percibidas por éstos por cualquier concepto), dado que, por la singularidad de los sitios y también por el nivel retributivo que suelen llevar asociado, el conocimiento de sus retribuciones puede ser relevante para el control de la utilización de los recursos públicos.

Finalidad a la que, recordemos, responde expresamente la propia ley de transparencia, tal y como se establece en su artículo 1.2: “la finalidad de esta ley es establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública.”

Este criterio trasladado al caso que nos ocupa llevaría a admitir que resultaría justificado entregar a la persona reclamando la información sobre el complemento salarial percibido por las personas que puedan encontrarse en las situaciones descritas en los apartados a) y b) citados, incluso identificándolas, al haber ocupado puestos de trabajo equiparables (al menos a nivel retributivo) a puestos de confianza o de especial responsabilidad.

V

Respecto a las personas afectadas por el acceso que se puedan encontrar en la situación descrita en la letra c) del apartado anterior, esto es personas que habrían percibido el complemento salarial de referencia y que a priori habrían sido removidas de lugares distintos a los descritos en las letras a) y b) a las que ya hemos hecho referencia, la Autoridad ha venido considerando que la evaluación de la utilización de los recursos públicos, en casos como éstos, podría hacerse disponiendo de la información sobre las retribuciones percibidas de forma agrupada por categorías o según los distintos tipos de puesto de trabajo y no individualizada.

Hay que tener en cuenta que la divulgación de información sobre los ingresos de una persona física facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada que le puede acabar causando perjuicios tanto a nivel profesional, como frente a instituciones financieras, socialmente, etc.

Si bien en este caso la información retributiva sólo sería referida a un complemento salarial, lo cierto es que la persona reclamante podría obtener información sobre el sueldo base y los complementos retributivos de los puestos de trabajo que ocupan los empleados públicos por otras vías, por ejemplo, a través de la RPT y la Ley de presupuestos correspondiente.

Ahora bien, teniendo en cuenta que nos encontramos ante la percepción de una retribución atípica cuyo reconocimiento, según se desprende de las manifestaciones efectuadas por la propia entidad (acta de la primera sesión de mediación), fue declarado nulo de pleno derecho, podría resultar igualmente justificada la entrega de aquella información sobre dicho complemento salarial que hubieran percibido estos trabajadores que resultara necesaria para poder realizar un control efectivo sobre el uso de los fondos públicos llevado a cabo por las personas responsables en materia retributiva del personal de la entidad.

Con todo, dado que la legislación de transparencia no persigue el control de los trabajadores, sino el control de la actuación de la administración, podría ser suficiente en este sentido entregar la información solicitada previa sudonimización de los datos, que, en términos del artículo 4.5) del RGPD, consiste en “el tratamiento de datos personales de tal forma 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”.

Es decir, entregar la información sobre el complemento salarial introduciendo un sistema de codificación que preserve la identidad de las personas afectadas (un código numérico fijo para cada afectado sin incluir, por tanto, nombres y apellidos u otros datos identificativos-, sólo conocido por el responsable de asignarlo), de forma que no sean identificables por terceras personas.

Esta opción permitiría llevar a cabo un control de la actuación de la entidad a lo largo de los años solicitados (2000 a 2012) respecto al reconocimiento de dicho complemento salarial.

VI

La GAIP solicita también la opinión de esta Autoridad sobre la posibilidad de facilitar el acceso a la identidad de una persona difunta que percibió el complemento salarial en cuestión.

Hay que tener en consideración que la normativa de protección de datos no resulta aplicable al tratamiento de datos de personas fallecidas.

Así se desprende del considerante 27 del RGPD, según el cual:

“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 las mismas.”

Y del artículo 2 de la LOPDDDD, según el cual:

“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. (...)”

Así pues, desde la vertiente de la protección de datos, no habría inconvenientes para que se entregara a la persona reclamando la identidad de la persona difunta que percibió el complemento personal transitorio de aplicación a los supuestos de cese o remoción del puesto de trabajo de la entidad.

La GAIP plantea si, en este caso concreto, sería necesario realizar el traslado de la reclamación a las personas herederas de esa persona difunta.

El artículo 42.3 de la LTC establece que “en el caso de reclamaciones en las que la denegación del acceso a la información pública se ha producido por motivos derivados de derechos de terceros, debe darse traslado de la reclamación correspondiente a los terceros para que puedan participar en el procedimiento”.

De conformidad con este artículo, en caso de que el motivo de denegación del acceso a la información pública solicitada sea la aplicación del límite del derecho a la protección de datos personales, en los términos establecidos en los artículos 23 y 24 del 'LTC, en principio sería necesario dar traslado de la reclamación a las personas afectadas para que puedan participar y, en su caso, realizar las alegaciones que consideren convenientes, en aquellos casos en que puedan ser determinados del sentido de la resolución.

Ahora bien, en un caso como el planteado, en el que la persona afectada por el acceso a su información sobre la percepción del complemento salarial por remoción o cese del cargo habría fallecido, el derecho a la protección de datos no sería impedimento para que la persona reclamante accediera a la información solicitada respecto a esta persona, dado que, como se ha visto, la normativa de protección de datos no resulta de aplicación al tratamiento de personas fallecidas.

Conclusión

El derecho a la protección de datos no impide entregar a la persona reclamante de forma individualizada información sobre el complemento retributivo que hayan podido percibir los altos cargos, el personal directivo y los trabajadores que ocupaban puestos de confianza o de especial responsabilidad dentro de la entidad al ser cesados de sus cargos, a pesar de pasar a ocupar otros puestos de igual o menor responsabilidad.

Respecto a otros trabajadores que ocupaban puestos de trabajos en los que no concurrían estas circunstancias, la entrega de la información debería efectuarse de manera seudonimizada, en los términos expuestos en este informe.

El derecho a la protección de datos tampoco impide entregarle la identidad de una persona difunta que percibió dicho complemento, dado que la normativa de protección de datos no resulta aplicable al tratamiento de datos de personas fallecidas.

Barcelona, 17 de enero de 2020

Traducción Automática