

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada per un representant dels treballadors d'un Ajuntament, per la denegació d'accés a informació sobre retribucions del personal de l'Ajuntament

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 per un representant dels treballadors contra l'Ajuntament, per la denegació de l'accés a informació sobre retribucions del personal de l'Ajuntament.

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, s'emet l'informe següent:

Antecedents

1. En data 27 de juliol de 2021, un ciutadà que manifesta ser delegat del personal funcionari de l'Ajuntament, presenta un escrit a l'Ajuntament, en el que sol·licita conèixer:

“- Llistat de totes les retribucions anuals de cadascuna de les places, identificant-se cada plaça però no les persones que les ocupen (tant del personal laboral com funcionari) de l'Ajuntament (...). Excloent les retribucions dels Triennis.

- Llistat de totes les retribucions dels càrrecs de confiança i personal eventual de l'Ajuntament (...), amb identificació de la persona, per a poder tenir una major comprensió per part de la part social de l'ajuntament de l'organització administrativa d'aquest i de l'ús dels fons públics.”

2. Consta en l'expedient que, en data 16 de setembre de 2021, el representant dels treballadors reitera la seva sol·licitud d'informació a l'Ajuntament, atesa la manca de resposta per part d'aquest a la sol·licitud de 27 de juliol.

3. En data 8 de novembre de 2021, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP, en la que exposa que no ha rebut cap resposta de l'Ajuntament, en relació amb la sol·licitud d'accés a informació de 27 de juliol de 2021, reiterada en data 16 de setembre de 2021.

4. En data 9 de novembre de 2021, la GAIP sol·licita a la persona reclamant que acrediti la condició de delegat dels treballadors funcionaris de l'Ajuntament, d'acord amb la que al·lega actuar en el marc de la reclamació. En data 10 de novembre de 2021, la persona reclamant aporta a la GAIP còpia del certificat de la secretària de l'Ajuntament, que acredita la condició de representant del personal funcionari de l'Ajuntament.

5. En data 15 de novembre de 2021, la GAIP comunica a l'Ajuntament la reclamació presentada, i li sol·licita l'emissió d'informe, l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés a la informació pública, i la identificació de les terceres persones afectades, si n'hi ha.

6. En data 29 de novembre de 2021, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

7. En data 13 de desembre, la GAIP tramet a aquesta Autoritat còpia de l'informe de l'Ajuntament en relació amb la reclamació d'accés a informació.

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 (article 4.1 del 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).

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, com seria el cas del límit establert a l'article 21.1.b) de l'LTC, relatiu a la investigació o la sanció d'infraccions penals, administratives o disciplinàries l'aplicació del qual podria comportar que el dret d'accés de la persona reclamant hagi d'ésser denegat o restringit als efectes de protegir la investigació.

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

La reclamació a la GAIP s'interposa contra la denegació de l'accés, per part d'una persona representant del personal funcionari, a informació retributiva del personal de l'Ajuntament, en concret, el *"l'listat de totes les retribucions anuals de cadascuna de les places, identificant-se cada plaça però no les persones que les ocupen (tant del personal laboral com funcionari) de l'Ajuntament (...). Excloent les retribucions dels Triennis"*, així com el *"l'listat de totes les retribucions dels càrrecs de confiança i personal eventual de l'Ajuntament (...) amb identificació de la persona, per a poder tenir una major comprensió per part de la part social de l'ajuntament de l'organització administrativa d'aquest i de l'ús dels fons públics."*

Les dades dels treballadors de l'Ajuntament, ja siguin laborals, funcionaris o eventuais, o càrrecs de confiança, que els identifiquen o que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades personals i queden protegides pels principis i garanties de la normativa de protecció de dades.

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

L'article 18 de l'LTC estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) 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"*.

En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

Segons l'informe de l'Ajuntament, de 3 de desembre de 2021, aquest *"no disposa de cap contingut documental específic d'informació agrupada de la comparativa entre retribucions percebudes pel personal laboral i el personal funcionari d'aquesta Corporació al no trobar-se assimilades les retribucions del personal funcionari i del personal laboral, ni tenir aprovada la Relació de llocs de treball vigent."*

Més enllà de la manera com un Ajuntament tracti la informació de què disposa a nivell documental, cap dubte hi pot haver respecte el fet que l'Ajuntament ha de disposar necessàriament d'informació sobre les retribucions dels seus propis treballadors. En qualsevol cas, la informació relativa a les retribucions que perceben els treballadors que presten serveis a un Ajuntament, de la que aquest ha de disposar, és *"informació pública"* a efectes de l'article 2.b) de l'LTC, sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa, que estableix, com a criteri general, que el dret d'accés a la informació pública només pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes per les lleis (article 20 i ss. LTC).

Això, amb independència que l'Ajuntament disposi o no d'una *"comparativa entre les retribucions"* entre diferents col·lectius professionals, o de la situació en què es trobi l'RLT municipal, ja que

aquestes circumstàncies no impedeixen que l'Ajuntament disposi efectivament de la informació sol·licitada pel representant dels treballadors, i que aquesta informació sigui *"informació pública"* als efectes de l'article 2.b) LTC.

En qualsevol cas, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament previstes a les lleis. En concret, i pel que fa a la informació que conté dades personals, com seria el cas, caldrà valorar si el dret a la protecció de dades de les persones afectades justificaria o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a l'LTC.

III

La disposició addicional primera de l'LTC, disposa en l'apartat 2 que *"L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei."*

La persona sol·licitant, vincula la seva sol·licitud d'informació retributiva formulada a l'Ajuntament en data 27 de juliol de 2021, amb la seva condició de delegat del personal funcionari de l'Ajuntament -que consta acreditada en l'expedient tramès per la GAIP-, amb la finalitat de *"poder tenir una major comprensió per part de la part social de l'ajuntament de l'organització administrativa d'aquest i de l'ús dels fons públics"*. Atesa aquesta condició del reclamant com a representant dels treballadors, cal tenir en compte en primer lloc la seva normativa específica.

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

La normativa específica preveu que els representants dels treballadors han de poder accedir a informació per al desenvolupament de les seves funcions de negociació i defensa dels drets dels treballadors, incloent determinada informació en matèria retributiva.

Així, segons l'article 40.1 del TRLEBEP, les juntes i delegats de personal tenen les següents funcions, entre d'altres: *"a) 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 del rendimiento."*

Segons l'article 64.1 de l'ET el comitè d'empresa té dret a ser informat i ser consultat, en els termes d'aquest mateix article, sobre les diverses qüestions que poden afectar els treballadors, sobre la situació de l'empresa, i sobre l'evolució de l'ocupació a l'empresa, o les previsions de contractació, etc.

Com es desprèn d'aquestes previsions normatives, la informació retributiva que segons la normativa aplicable caldria facilitar als representants dels treballadors no és informació associada o individualitzada per a cada treballador, sinó que seria informació general.

En aquest punt, cal destacar la STS de 9 de febrer de 2021, relativa a la comunicació als delegats sindicals i representants dels treballadors de dades personals d'aquests, en base al marc normatiu que regula el dret d'informació d'aquests representants.

Segons el FJ cinquè de la dita STS de 9 de febrer de 2021: *“(…), los mentados artículos 40.1.a) del TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 10.3.1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que invoca la parte recurrente, además del general artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores, en este caso, del personal estatutario, que resultan esenciales para el ejercicio de su labor de control y la defensa de los intereses de los trabajadores.”*

Segons el FJ sisè de la mateixa STS:

“(…) Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales.

(…).

En consecuencia, la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas.”

Tenint en compte la STS esmentada, les previsions del règim específic aplicable al dret d'accés a informació dels representants dels treballadors en la normativa aplicable, i que el reclamant sol·licita la informació al·legant la seva condició de representant dels treballadors funcionaris de l'Ajuntament, i per a conèixer l'ús de fons públics i l'organització administrativa de l'Ajuntament, sense més concreció respecte la necessitat o pertinença d'accedir a la informació individualitzada dels treballadors afectats, no sembla que en base a aquesta normativa el representant dels treballadors hagi d'accedir a la informació sol·licitada amb identificació directa d'alguns dels treballadors afectats, en els termes de la reclamació, en concret, els càrrecs de confiança i el personal eventual de l'Ajuntament.

Ara bé, sens perjudici d'això, cal fer avinent que això no esgota les possibilitats que els representants dels treballadors puguin tenir per accedir a aquesta informació.

En aquest sentit, per analitzar la possibilitat de comunicar la informació en els termes que sol·licita el reclamant, caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència.

IV

Com ha quedat dit, la informació sol·licitada és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i sotmesa al dret d'accés (article 18 de l'LTC). Ara bé, el dret d'accés a la informació pública no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

Vist que el reclamant sol·licita informació retributiva del conjunt dels treballadors de l'Ajuntament, amb identificació de les places en el cas dels funcionaris i laborals, i amb identificació de la persona en el cas dels càrrecs de confiança i personal eventual, haurem d'atenir-nos al que es deriva del límit consistent en el dret a la protecció de les dades personals recollit als articles 23 i 24 de l'LTC.

Les dades referides a la categoria o lloc que ocupa un treballador, en principi no serien dades especialment protegides en els termes que estableix l'article 23 LTC, de manera que caldrà tenir en compte els criteris 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.”*

Un dels objectius de la legislació de transparència és que les Administracions públiques hagin de retre comptes als ciutadans, en relació, entre d'altres qüestions, amb la gestió i el destí que aquestes donen als fons públics, com ara els que es destinen a les retribucions que perceben els treballadors del sector públic. Així, la legislació de transparència dota els ciutadans d'una capacitat de control sobre els fons públics, en definitiva, de fer un seguiment de la utilització dels diners públics, tal i com exposa el Preàmbul de l'LTC.

Si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldrà reconèixer aquesta capacitat als representants dels treballadors, com en el cas que ens ocupa, en relació amb la informació que pugui ser rellevant per al desenvolupament de les seves funcions.

Aquesta pot ser una qüestió rellevant a tenir en compte als efectes de la ponderació (art. 24.2 LTC), ja que la normativa aplicable (TRLEBEP, ET i Estatut marc) reconeix l'exercici de les funcions de representació als corresponents òrgans de representació dels treballadors.

En qualsevol cas, l'accés a la informació demanada passa per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret de les persones afectades que, en aquest cas, seria tota la plantilla de l'Ajuntament.

V

Pel que fa a l'accés a la llista de "**totes les retribucions dels càrrecs de confiança i personal eventual de l'Ajuntament**", convé referir-se a les previsions de l'LTC en relació amb les obligacions de publicitat activa, en concret, l'article 11.1 de l'LTC, que estableix que s'han de fer públiques:

"b) Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec."

Segons l'article 31 de l'RLTC:

*"1. Als efectes de la lletra b) de l'article 11.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, s'han de fer públiques, amb identificació del nom, cognoms i càrrec, amb periodicitat mensual, tant les **retribucions anuals dels alts càrrecs de les administracions públiques** i del personal directiu de les entitats dels sectors públics d'aquestes, d'acord amb les taules retributives de l'any en curs, com les indemnitzacions i les dietes que efectivament hagin percebut."*

Pel que fa a l'àmbit local, segons l'article 7.1 de l'RLTC:

*"1. Als efectes d'aquest decret, tenen la consideració d'alts càrrecs i de personal directiu local, en tot cas, **els càrrecs electes i els titulars dels òrgans** que exerceixen funcions de gestió o d'execució de caràcter superior, ajustant la seva actuació a les directrius marcades per l'òrgan de govern de la corporació, d'acord amb el que disposa la normativa de règim local."*

Vistes aquestes previsions normatives, és clar que els càrrecs electes i personal directiu de l'Ajuntament, han de ser considerats com a alts càrrecs, als efectes de l'aplicació de l'article 11.1.b) LTC.

Al marge d'això, respecte als càrrecs de confiança i el personal eventual, concorren elements que farien decantar la ponderació en favor de l'accés a la informació retributiva sol·licitada pel reclamant.

En aquest sentit, cal recordar que aquesta Autoritat ja ha vingut sostenint el criteri (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, IAI 1/2020, o IAI 1/2021), que les obligacions de transparència de l'article 11.1.b) LTC es poden fer extensives respecte les sol·licituds d'accés a informació que afecten el personal que ocupa llocs d'especial confiança o d'especial responsabilitat dins d'una organització, llocs de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu. També caldria tenir en compte aquest criteri en relació amb llocs que comporten un cert marge de discrecionalitat pel que fa a la seva provisió.

Tot i que la llei no preveu expressament la publicació al portal de transparència de les retribucions d'aquesta tipologia de treballadors, en la ponderació dels drets que cal fer respecte de les

sol·licituds d'accés a la informació, és a dir, en el que podríem anomenar "*test de l'interès públic*" que ha de determinar si l'accés a la informació contribueix a un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament i de com s'assignen els recursos públics, es considera que en relació amb els llocs referents a càrrecs de confiança i personal eventual, per la seva singularitat, alt nivell retributiu o de responsabilitat, o pel fet de ser de lliure designació, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, per la qual cosa el resultat seria la prevalença de l'interès públic en la seva divulgació.

A efectes de ponderació, cal tenir en compte que el reclamant formula la sol·licitud a la informació retributiva dels càrrecs de confiança i personal eventual, "*per a poder tenir una major comprensió per part de la part social de l'ajuntament de l'organització administrativa d'aquest i de l'ús dels fons públics.*"

Tenint en compte que, com ha quedat dit, una característica habitual d'aquests llocs de treball és la discrecionalitat en el seu nomenament, un major grau de responsabilitat, juntament amb un alt nivell retributiu, és clar que pot ser rellevant per a qualsevol ciutadà i, per extensió, pels representants dels treballadors, conèixer la destinació de fons públics municipals a aquests tipus de llocs de treball, amb identificació de les persones que reben aquestes retribucions.

En aquests casos, no resulta contrari a la normativa de protecció de dades facilitar la informació al reclamant, ja que les esmentades previsions normatives justificarien el lliurament d'aquesta informació retributiva, amb identificació de la persona que ocupa el lloc de treball en qüestió.

Per tant, cap dubte hi pot haver que, per a aquesta tipologia d'empleats i càrrecs d'àmbit municipal, de confiança o d'alt grau de responsabilitat que habitualment s'atribueixen als càrrecs de confiança i al personal eventual, resultaria justificat, des de la perspectiva de la protecció de dades, facilitar informació individualitzada pels conceptes retributius als que es refereix el reclamant, juntament amb la seva identificació, nivell i càrrec que ocupen.

VI

Pel que fa a **la resta de treballadors de l'Ajuntament** (personal laboral i funcionari), el reclamant demana conèixer el "*l'listat de totes les retribucions anuals de cadascuna de les places, identificant-se cada plaça però no les persones que les ocupen (...).*"

Respecte d'aquests treballadors, en la mesura que, en principi, no s'inclourien en la tipologia de treballadors a la que ens hem referit en l'apartat anterior, d'entrada resulta d'aplicació l'article 11.1 de l'LTC, que estableix que la informació sobre retribucions s'ha de fer pública en els termes següents:

"e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos."

Segons l'article 25.1 de l'RLTC:

"1. Als efectes de la lletra e) de l'article 11.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, s'entén per:

a) *Retribucions: la compensació econòmica que es pugui percebre per la feina desenvolupada.*

S'ha de donar informació sobre la retribució anual bruta global dels diferents cossos i nivells, amb detall de les retribucions bàsiques i els complements que corresponguin segons la normativa, i el conveni o els acords fora de conveni que resultin d'aplicació. En aquest sentit, s'han de publicar les taules retributives del personal al servei de les administracions públiques, amb indicació de les retribucions bàsiques i les complementàries, en cas de personal funcionari, i amb indicació de les retribucions bàsiques, complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i altres complements i plusos específics segons conveni o fora de conveni, en el cas de personal laboral.

(...).”

Per la informació disponible el reclamant s'estaria referint a la informació retributiva de l'article 25.1 RLTC -retribucions bàsiques i complements, excepte el “complement d'antiguitat” (triennis)-, i no a d'altres conceptes retributius, com les dietes o les indemnitzacions (art. 25.1, apartats b) i c) RLTC, respectivament).

En qualsevol cas, queda clar, d'entrada, que la informació ha de ser publicada de manera agregada.

En qualsevol cas, cal tenir en compte que l'article 9.1.d) de l'LTC estableix que les administracions públiques han de fer pública:

*“d) La **relació de llocs de treball** del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs.”*

Per altra banda, l'article 74 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (EBEP), estableix:

*“Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i **les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.**”*

Pel que fa als ens locals, l'art. 283 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMLRC) estableix:

“(...

2. Els ens locals han de formar la relació de llocs de treball de llur organització, d'acord amb el que estableix la legislació bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat.

3. La relació de llocs de treball pot atribuir, excepcionalment, a algun o a alguns d'aquests llocs la condició de polivalent, d'acord amb les necessitats especials de l'ens local. En aquest cas, s'han de determinar els períodes temporals corresponents, i les condicions generals de selecció

han de comprendre els requisits exigibles per a exercir les diferents funcions assignades al lloc de treball.

*4. S'ha de trametre còpia de la relació de llocs de treball –així com de la plantilla- al Departament competent de la Generalitat en matèria de cooperació amb l'Administració local de Catalunya, en el termini de trenta dies des de l'aprovació, així com **publicar-la íntegrament al BOP i al DOGC.**"*

Per tant, la publicitat de l'RLT, que inclou les retribucions complementàries de cada lloc de treball, deriva tant de la normativa de funció pública com de la normativa de transparència que preveu a l'article 9.1.d) LTC.

Per altra banda, també és clar que un cop conegut a través de l'RLT el grup al qual s'adscriu un determinat lloc de treball, aquest es pot relacionar fàcilment amb les retribucions bàsiques per al personal al servei de les administracions públiques establertes en les successives lleis de pressupostos per a cada grup de la funció pública.

Podria pensar-se que la publicació de l'RLT no té incidència en la protecció de les dades personals. Però és obvi que malgrat que no inclogui la identificació directa dels treballadors de l'Ajuntament, en molts casos aquests podran ser identificats fàcilment de manera indirecta.

La sol·licitud d'accés no especifica una finalitat específica de l'accés en relació amb la informació retributiva de treballadors funcionaris i laborals. No obstant això, es podria inferir que la finalitat de l'accés és la mateixa que l'explicitada en relació amb els càrrecs de confiança i personal eventual, és a dir, poder tenir una major comprensió de l'organització administrativa de l'Ajuntament i de l'ús dels fons públics.

Òbviament, no es pot passar per alt que, en la mesura que directament (coneixent la identitat del treballador) o indirectament (concretant la informació per a cadascuna de les places individualitzades o coneixent per altres vies la contractació o el nomenament del treballador laboral o del funcionari per a ocupar la única plaça d'una determinada categoria o nivell), es pugui identificar la persona afectada, la informació facilitada en aquests termes permetria accedir a informació sobre la retribució aproximada que percep un treballador en concret i per tant permet obtenir un perfil econòmic del treballador.

No obstant això, atesos els termes de la regulació vigent sobre la publicitat de la relació de llocs de treball, no sembla que es pugui restringir l'accés a la informació retributiva continguda l'RLT ni a la informació sobre les retribucions bàsiques de cada lloc de treball.

Conclusió

Pel que fa als càrrecs de confiança i el personal eventual de l'Ajuntament, atesa la tipologia i característiques d'aquestes places, resulta justificat des de la perspectiva de la protecció de dades, facilitar informació individualitzada pels conceptes retributius als que es refereix el reclamant, juntament amb la seva identificació, nivell i càrrec que ocupen.

Pel que fa a la resta de persones treballadores de l'Ajuntament (personal laboral i funcionari), la normativa de protecció de dades no impedeix facilitar la informació sobre les retribucions bàsiques i complementàries de cada lloc de treball, sense identificar les persones que l'ocupen.

Barcelona, 12 de gener de 2022