

IAI 81/2021

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un representante de los trabajadores de un Ayuntamiento, por la denegación de acceso a información sobre retribuciones del personal del Ayuntamiento

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 por un representante de los trabajadores contra el Ayuntamiento, por su denegación del acceso a información sobre retribuciones del personal del Ayuntamiento.

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, se emite el siguiente informe:

Antecedentes

1. En fecha 27 de julio de 2021, un ciudadano que manifiesta ser delegado del personal funcionario del Ayuntamiento, presenta un escrito al Ayuntamiento, en el que solicita conocer:

“- Listado de todas las retribuciones anuales de cada una de las plazas, identificándose cada plaza pero no las personas que las ocupan (tanto del personal laboral como funcionario) del Ayuntamiento (...). Excluyendo las retribuciones de los Trienios.

- Listado de todas las retribuciones de los cargos de confianza y personal eventual del Ayuntamiento (...), con identificación de la persona, para poder tener una mayor comprensión por parte de la parte social del ayuntamiento de la organización administrativa de éste y del uso de los fon

2. Consta en el expediente que, en fecha 16 de septiembre de 2021, el representante de los trabajadores reitera su solicitud de información al Ayuntamiento, dada la falta de respuesta por parte de éste a la solicitud de 27 de julio.

3. En fecha 8 de noviembre de 2021, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP, en la que expone que no ha recibido ninguna respuesta del Ayuntamiento, en relación con la solicitud de acceso a información de 27 de julio de 2021, reiterada en fecha 16 de septiembre de 2021.

4. En fecha 9 de noviembre de 2021, la GAIP solicita a la persona reclamante que acredite la condición de delegado de los trabajadores funcionarios del Ayuntamiento, de acuerdo con la que alega actuar en el marco de la reclamación. En fecha 10 de noviembre de 2021, la persona reclamante aporta a la GAIP copia del certificado de la secretaria del Ayuntamiento, que acredita la condición de representante del personal funcionario del Ayuntamiento.

5. En fecha 15 de noviembre de 2021, la GAIP comunica al Ayuntamiento la reclamación presentada, y le solicita la emisión de informe, el expediente completo relativo a la solicitud de acceso a la información pública, y la identificación de las terceras personas afectadas, si las hubiere.

6. En fecha 29 de noviembre de 2021, 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 con la reclamación presentada.

7. En fecha 13 de diciembre, la GAIP remite a esta Autoridad copia del informe del Ayuntamiento en relación con la reclamación de acceso a información.

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 (artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD).

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, como sería el caso del límite establecido en el artículo 21.1.b) de la LTC, relativo a la investigación o sanción de infracciones penales, administrativas o disciplinarias cuya aplicación podría comportar que el derecho de acceso de la persona reclamante deba ser denegado o restringido a efectos de proteger la investig

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

La reclamación a la GAIP se interpone contra la denegación del acceso, por parte de una persona representante del personal funcionario, a información retributiva del personal del Ayuntamiento, en concreto, el "listado de todas las retribuciones anuales de cada una de las plazas, identificándose cada plaza pero no las personas que las ocupan (tanto del personal laboral como funcionario) del Ayuntamiento (...). Excluyendo las retribuciones de los Trienios", así como el "listado de todas las retribuciones de los cargos de confianza y personal eventual del Ayuntamiento (...) con identificación de la persona, para poder tener una mayor comprensión por parte de la parte social del ayuntamiento de la organización administrativa de éste y del uso de los fondos públicos."

Los datos de los trabajadores del Ayuntamiento, ya sean laborales, funcionarios o eventuales, o cargos de confianza, que los identifiquen o que permitan su identificación, así como aquellos datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que se asocian o vinculan a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos personales y quedan protegidos por los principios y garantías de la normativa de protección de datos.

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

El artículo 18 de la LTC establece que "las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida" (apartado 1). El citado artículo 2.b) 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 que establece esta ley".

En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

Según el informe del Ayuntamiento, de 3 de diciembre de 2021, este "no dispone de ningún contenido documental específico de información agrupada de la comparativa entre retribuciones percibidas por el personal laboral y el personal funcionario de esta Corporación al no encontrarlo se asimiladas las retribuciones del personal funcionario y del personal laboral, ni tener aprobada la Relación de puestos de trabajo vigente."

Más allá de la forma en que un Ayuntamiento trate la información de que dispone a nivel documental, ninguna duda puede haber respecto al hecho de que el Ayuntamiento debe disponer necesariamente de información sobre las retribuciones de sus propios trabajadores. En cualquier caso, la información relativa a las retribuciones que perciben los trabajadores que prestan servicios a un Ayuntamiento, de la que éste debe disponer, es "información pública" a efectos del artículo 2.b) de la LTC, sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa, que establece, como criterio general, que el derecho de acceso a la información pública sólo puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas por las leyes (artículo 20 y ss. LTC).

Esto, con independencia de que el Ayuntamiento disponga o no de una "comparativa entre las retribuciones" entre diferentes colectivos profesionales, o de la situación en la que se encuentre la RLT municipal, ya que

estas circunstancias no impiden que el Ayuntamiento disponga efectivamente de la información solicitada por el representante de los trabajadores, y que esta información sea "información pública" a efectos del artículo 2.b) LTC.

En cualquier caso, el derecho de acceso a la información pública podrá ser denegado o restringido por las causas expresamente previstas en las leyes. En concreto, y en lo que se refiere a la información que contiene datos personales, como sería el caso, habrá que valorar si el derecho a la protección de datos de las personas afectadas justificaría o no la limitación del derecho de acceso a la información pública regulada.

III

La disposición adicional primera de la LTC dispone en el apartado 2 que "El acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por ésta ley."

La persona solicitante, vincula su solicitud de información retributiva formulada al Ayuntamiento en fecha 27 de julio de 2021, con su condición de delegado del personal funcionario del Ayuntamiento -que consta acreditada en el expediente enviado por la GAIP-, con el fin de "poder tener una mayor comprensión por parte de la parte social del ayuntamiento de la organización administrativa de éste y del uso de los fondos públicos". Dada esta condición del reclamante como representante de los trabajadores, debe tenerse en cuenta en primer lugar su normativa específica.

Según la normativa, son las juntas o delegados de personal (art. 39 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, TRLEBEP), así como el Comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ET), los órganos específicos de representación de los funcionarios, y de los trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y art. 64 ET), entre otros, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa, que les otorga el derecho a obtener determinada información.

La normativa específica prevé que los representantes de los trabajadores deben poder acceder a información para el desarrollo de sus funciones de negociación y defensa de los derechos de los trabajadores, incluyendo determinada información en materia retributiva.

Así, según el artículo 40.1 del TRLEBEP, las juntas y delegados de personal tienen las siguientes funciones, entre otras: "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."

Según el artículo 64.1 del ET el comité de empresa tiene derecho a ser informado y ser consultado, en los términos de este mismo artículo, sobre las diversas cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa, y sobre la evolución del empleo en la empresa, o las previsiones de contratación, etc.

Como se desprende de estas previsiones normativas, la información retributiva que según la normativa aplicable debería facilitarse a los representantes de los trabajadores no es información asociada o individualizada para cada trabajador, sino que sería información general.

En este punto, cabe destacar la STS de 9 de febrero de 2021, relativa a la comunicación a los delegados sindicales y representantes de los trabajadores de datos personales de éstos, en base al marco normativo que regula el derecho de información de estos representantes.

Según el FJ quinto de dicha STS de 9 de febrero 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.”

Según el FJ sexto de la misma STS:

“(…). Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre las datos personales del personal estatutario que se soliciten, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estas 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.”

Teniendo en cuenta la citada STS, las previsiones del régimen específico aplicable al derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores en la normativa aplicable, y que el reclamante solicita la información alegando su condición de representante de los trabajadores funcionarios de el Ayuntamiento, y para conocer el uso de fondos públicos y la organización administrativa del Ayuntamiento, sin mayor concreción respecto a la necesidad o pertenencia de acceder a la información individualizada de los trabajadores afectados, no parece que en base a ésta normativa el representante de los trabajadores deba acceder a la información solicitada con identificación directa de algunos de los trabajadores afectados, en los términos de la reclamación, en concreto, los cargos de confianza y el personal eventual del Ayuntamiento.

Ahora bien, sin perjuicio de ello, cabe señalar que esto no agota las posibilidades que los representantes de los trabajadores puedan tener para acceder a esta información.

En este sentido, para analizar la posibilidad de comunicar la información en los términos que solicita el reclamante, será necesario tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia.

IV

Como ha quedado dicho, la información solicitada es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC). Sin embargo, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las

Visto que el reclamante solicita información retributiva del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento, con identificación de las plazas en el caso de los funcionarios y laborales, y con identificación de la persona en el caso de los cargos de confianza y personal eventual, deberemos atenernos a lo que se deriva del límite consistente en el derecho a la protección de los datos personales recogido en los artículos 23 y 24 de la LTC.

Los datos referidos a la categoría o puesto que ocupa un trabajador, en principio no serían datos especialmente protegidos en los términos establecidos en el artículo 23 LTC, por lo que habrá que tener en cuenta los criterios 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.”

Uno de los objetivos de la legislación de transparencia es que las Administraciones públicas tengan que rendir cuentas a los ciudadanos, en relación, entre otras cuestiones, con la gestión y el destino que éstas dan a los fondos públicos, como los que se destinan a las retribuciones que perciben los trabajadores del sector público. Así, la legislación de transparencia dota a los ciudadanos de una capacidad de control sobre los fondos públicos, en definitiva, de realizar un seguimiento de la utilización del dinero público, tal y como expone el Preámbulo de la LTC.

Si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, habrá que reconocer esta capacidad a los representantes de los trabajadores, como en el caso que nos ocupa, en relación con la información que pueda ser relevante para el desarrollo de sus funciones.

Ésta puede ser una cuestión relevante a tener en cuenta a efectos de la ponderación (art. 24.2 LTC), ya que la normativa aplicable (TRLEBEP, ET y Estatuto marco) reconoce el ejercicio de las funciones de representación en los correspondientes órganos de representación de los trabajadores.

En cualquier caso, el acceso a la información solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas que, en este caso, sería toda la plantilla del Ayuntamiento.

V

En cuanto al acceso a la lista de "todas las retribuciones de los cargos de confianza y personal eventual del Ayuntamiento", conviene referirse a las previsiones de la LTC en relación con las obligaciones de publicidad activa, en concreto , el artículo 11.1 de la LTC, que establece que deben hacerse públicas:

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

Según el artículo 31 del RLTC:

"1. A efectos de la letra b) del artículo 11.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, deben hacerse públicas, con identificación del nombre, apellidos y cargo, con periodicidad mensual, tanto las retribuciones anuales de los altos cargos de las administraciones públicas y del personal directivo de las entidades de los sectores públicos de éstas, de acuerdo con las tablas retributivas del año en curso, como las indemnizaciones y las dietas que efectivamente hayan percibido."

Por lo que respecta al ámbito local, según el artículo 7.1 del RLTC:

"1. A efectos de este decreto, tienen la consideración de altos cargos y de personal directivo local, en todo caso, los cargos electos y los titulares de los órganos que ejercen funciones de gestión o de ejecución de carácter superior, ajustando su actuación a las directrices marcadas por el órgano de gobierno de la corporación, de acuerdo con lo que dispone la normativa de régimen local."

Vistas estas previsiones normativas, está claro que los cargos electos y personal directivo del Ayuntamiento, deben ser considerados como altos cargos, a efectos de la aplicación del artículo 11.1.b) LTC.

Al margen de ello, respecto a los cargos de confianza y el personal eventual, concurren elementos que harían decantar la ponderación en favor del acceso a la información retributiva solicitada por el reclamante.

En este sentido, cabe recordar que esta Autoridad ya ha venido sosteniendo el criterio (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, IAI 1/2020, o IAI 1/2021), que las obligaciones de transparencia de artículo 11.1.b) LTC pueden hacerse extensivas respecto a las solicitudes de acceso a información que afectan al personal que ocupa puestos de especial confianza o de especial responsabilidad dentro de una organización, puestos de libre designación, o que conllevan un alto nivel retributivo. También debería tenerse en cuenta este criterio en relación con lugares que conllevan un cierto margen de discrecionalidad en cuanto a su provisión.

Aunque la ley no prevé expresamente la publicación en el portal de transparencia de las retribuciones de esta tipología de trabajadores, en la ponderación de los derechos que deben hacerse respecto de las

solicitudes de acceso a la información, es decir, en lo que podríamos llamar “test del interés público” que debe determinar si el acceso a la información contribuye a un mejor conocimiento de los criterios de organización y funcionamiento y de cómo se asignan los recursos públicos, se considera que en relación con los puestos referentes a cargos de confianza y personal eventual, por su singularidad, alto nivel retributivo o de responsabilidad, o por ser de libre designación, el conocimiento de sus retribuciones puede ser relevante para el control de la utilización de los recursos públicos, por lo que el resultado sería la prevalencia de interés público en su divulgación.

A efectos de ponderación, debe tenerse en cuenta que el reclamante formula la solicitud a la información retributiva de los cargos de confianza y personal eventual, “para poder tener una mayor comprensión por parte de la parte social del ayuntamiento del organización administrativa de éste y del uso de los fondos públicos.”

Teniendo en cuenta que, como ha quedado dicho, una característica habitual de estos puestos de trabajo es la discrecionalidad en su nombramiento, un mayor grado de responsabilidad, junto con un alto nivel retributivo, está claro que puede ser relevante para cualquier ciudadano y, por extensión, por los representantes de los trabajadores, conocer el destino de fondos públicos municipales en este tipo de puestos de trabajo, con identificación de las personas que reciben estas retribuciones.

En estos casos, no resulta contrario a la normativa de protección de datos facilitar la información al reclamante, puesto que las citadas previsiones normativas justificarían la entrega de esta información retributiva, con identificación de la persona que ocupa el puesto de trabajo en cuestión.

Por tanto, ninguna duda puede haber que, para esta tipología de empleados y cargos de ámbito municipal, de confianza o de alto grado de responsabilidad que habitualmente se atribuyen a los cargos de confianza y al personal eventual, resultaría justificado, desde la perspectiva de la protección de datos, facilitar información individualizada por los conceptos retributivos a que se refiere el reclamante, junto con su identificación, nivel y cargo que ocupan.

VI

En cuanto al resto de trabajadores del Ayuntamiento (personal laboral y funcionario), el reclamante pide conocer el “listado de todas las retribuciones anuales de cada una de las plazas, identificándose cada plaza pero no las personas que las ocupan (...).”

Respecto a estos trabajadores, en la medida en que, en principio, no se incluirían en la tipología de trabajadores a la que nos hemos referido en el apartado anterior, de entrada resulta de aplicación el artículo 11.1 de la LTC , que establece que la información sobre retribuciones debe hacerse pública en los siguientes términos:

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

Según el artículo 25.1 del RLTC:

“1. A efectos de la letra e) del artículo 11.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, se entiende por:

a) **Retribuciones:** la compensación económica que pueda percibirse por el trabajo desarrollado.

Se dará información sobre la retribución anual bruta global de los distintos cuerpos y niveles, con detalle de las retribuciones básicas y los complementos que correspondan según la normativa, y el convenio o acuerdos fuera de convenio que resulten de aplicación. En este sentido, se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas, con indicación de las retribuciones básicas y complementarias, en caso de personal funcionario, y con indicación de las retribuciones básicas, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y otros complementos y pluses específicos según convenio o fuera de convenio, en el caso de personal laboral.

(...).”

Por la información disponible el reclamante se estaría refiriendo a la información retributiva del artículo 25.1 RLTC -retribuciones básicas y complementos, excepto el “complemento de antigüedad” (trienios)-, y no a otros conceptos retributivos, como las dietas o las indemnizaciones (art. 25.1, apartados b) y c) RLTC, respectivamente).

En cualquier caso, queda claro, de entrada, que la información debe ser publicada de forma agregada.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que el artículo 9.1.d) de la LTC establece que las administraciones públicas deben hacer pública:

“d) La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos.”

Por otra parte, el artículo 74 del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), establece:

“Las administraciones públicas deben estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a los que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Estos instrumentos son públicos.” .

Por lo que respecta a los entes locales, el art. 283 del Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña (TRLMRLC) establece:

“(...

2. Los entes locales deben formar la relación de puestos de trabajo de su organización, de acuerdo con lo que establece la legislación básica del Estado y de desarrollo de la Generalidad.

3. La relación de puestos de trabajo puede atribuir, excepcionalmente, a alguno o algunos de estos puestos la condición de polivalente, de acuerdo con las necesidades especiales del ente local. En este caso, se determinarán los períodos temporales correspondientes, y las condiciones generales de selección

deben comprender los requisitos exigibles para desempeñar las diferentes funciones asignadas al puesto de trabajo.

4. Se debe enviar copia de la relación de puestos de trabajo -así como de la plantilla- al Departamento competente de la Generalidad en materia de cooperación con la Administración local de Cataluña, en el plazo de treinta días desde el aprobación, así como publicarla íntegramente en el BOP

Por tanto, la publicidad de la RLT, que incluye las retribuciones complementarias de cada puesto de trabajo, deriva tanto de la normativa de función pública como de la normativa de transparencia prevista en el artículo 9.1.d) LTC.

Por otra parte, también está claro que una vez conocido a través de la RLT el grupo al que se adscribe un determinado puesto de trabajo, éste puede relacionarse fácilmente con las retribuciones básicas para el personal al servicio de las administraciones públicas establecidas en las sucesivas leyes de presupuestos para cada grupo de la función pública.

Podría pensarse que la publicación de la RLT no tiene incidencia en la protección de los datos personales. Pero es obvio que aunque no incluya la identificación directa de los trabajadores del Ayuntamiento, en muchos casos éstos podrán ser fácilmente identificados de forma indirecta.

La solicitud de acceso no especifica una finalidad específica del acceso en relación a la información retributiva de trabajadores funcionarios y laborales. Sin embargo, se podría inferir que la finalidad del acceso es la misma que la explicitada en relación con los cargos de confianza y personal eventual, es decir, poder tener una mayor comprensión de la organización administrativa del Ayuntamiento y del uso de los fondos públicos.

Obviamente, no se puede pasar por alto que, en la medida en que directamente (conociendo la identidad del trabajador) o indirectamente (concretando la información para cada una de las plazas individualizadas o conociendo por otras vías la contratación o el nombramiento del trabajador laboral o del funcionario para ocupar la única plaza de una determinada categoría o nivel), se pueda identificar a la persona afectada, la información facilitada en estos términos permitiría acceder a información sobre la retribución aproximada que percibe un trabajador en concreto y por tanto permite obtener un perfil económico del trabajador.

Sin embargo, dados los términos de la regulación vigente sobre la publicidad de la relación de puestos de trabajo, no parece que se pueda restringir el acceso a la información retributiva contenida la RLT ni a la información sobre las retribuciones básicas de cada puesto de trabajo.

Conclusión

Por lo que respecta a los cargos de confianza y el personal eventual del Ayuntamiento, dada la tipología y características de estas plazas, resulta justificado desde la perspectiva de la protección de datos, facilitar información individualizada por los conceptos retributivos a los que se refiere el reclamante , junto con su identificación, nivel y cargo que ocupan.

En cuanto al resto de personas trabajadoras del Ayuntamiento (personal laboral y funcionario), la normativa de protección de datos no impide facilitar la información sobre las retribuciones básicas y complementarias de cada puesto de trabajo, sin identificar a las personas q

Barcelona, 12 de enero de 2022

Traducción Automática