

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra la denegació per l'Ajuntament d'informació sobre les retribucions brutes anuals d'unes determinades persones funcionaries de la Corporació.

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 en relació amb la denegació per l'Ajuntament de l'accés a informació sobre les retribucions brutes anuals de personal de la corporació.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient de la reclamació presentada, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'informa del següent.

Antecedents

1. En data 9 de juliol de 2022, una persona ciutadana va presentar davant l'Ajuntament la sol·licitud d'accés a la informació següent:

*“**Primero.** Información sobre las retribuciones brutas anuales, del año 2017 al 2020, de las funcionarias con categoría de auxiliares administrativas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento:*

- Urbanismo (...)
- Intervención (...)
- Contratación/intervención (...)
- Secretaria (....)

*Esta información **no** deberá incluir **trienios** y se deberá tomar como **base el 100%** de la jornada laboral.*

(...)

***Segundo.** Información sobre el sueldo base bruto anual de cada una de las funcionarias con categoría de auxiliares administrativas desde el año 2017 al 2020.*

***Tercero.** En relación con el punto uno y dos, información sobre el tipo de complementos y los importes brutos anuales asignados cada uno de ellos desde el año 2017 al 2020.*

***Cuarto.** Retribuciones anuales para el año 2022 asignadas a las funcionarias con categoría de administrativas del Ayuntamiento:*

- OAMR (nueva incorporación)
- Intervención (nueva incorporación)
- Urbanismo (...)
- Alcaldía y administración electrónica (....)

*Esta información **no** deberá incluir **trienios** y se deberá tomar como **base el 100%** de la jornada laboral.*

***Quinto.** Información sobre el sueldo base bruto anual de cada una de las funcionarias con categoría de administrativas para el año 2022.*

Sexto. En relación con el punto cuarto y quinto, información sobre el tipo de complementos y los importes brutos anuales asignados a cada uno de ellos para el año 2022.

Séptimo. El sueldo base bruto mensual y el importe bruto de los complementos mensuales previstos de las siguientes funcionarias interinas:

- Auxiliar administrativa intervención (...).

- Administrativa servicios generales (...)"

2. En data 10 d'agost de 2022, la mateixa persona presenta davant la GAIP una reclamació en la qual sol·licita les "retribucions brutes anuals de funcionàries de l'Ajuntament (...)" i exposa que " Soc funcionària de carrera de l'Ajuntament (...) des de l'any 2018. Hi ha indicis, que per part de l'administració, rebo un tracte discriminatori i desigual pel que fa les meves retribucions. Previ a denúncia he sol·licitat la informació per a comprovar les discrepàncies salarials entre funcionàries de la mateixa categoria i nivell. No hi ha dades publicades anteriors a l'any 2020 i la informació publicada al portal de transparència referent a l'any 2020 no és certa segons informació em van comunicar de l'àrea d'intervenció de l'Ajuntament. He presentat dos cops la meva sol·licitud sense rebre cap resposta de l'administració."

3. En data 23 d'agost de 2022, la GAIP tramet dues reclamacions a l'Ajuntament i li demana un informe on exposi els antecedents de fet i els fonaments del seu posicionament en relació amb les dues reclamacions, així com els expedients complets i, si escau, que concreti les terceres persones afectades per l'accés reclamat.

4. En data 6 d'octubre de 2022 la GAIP requereix novament a l'Ajuntament perquè li faci arribar amb caràcter immediat la informació demanda.

5. En data 7 d'octubre de 2022, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, de la reclamació que correspon a la petició de les "les "retribucions brutes anuals de funcionàries de l'Ajuntament (...)" d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

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 ha de demanar 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, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant LTC).

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 personals.

II

La reclamació a la GAIP s'interposa contra la manca de resposta de l'Ajuntament a la petició d'accés d'informació presentada, en data 9 de juliol de 2022, per la persona reclamant, funcionaria del mateix Ajuntament, per la qual pretenia obtenir accés a la informació sobre les *“retribucions brutes anuals de funcionàries de l'Ajuntament (...)”*.

Les dades retributives dels treballadors municipals són dades de caràcter personal, definides a l'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), com *“ toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado») ”*, i considera com a persona física identificable *“toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.”*

D'acord amb el que preveu l'article 5.1.a) de l'RGPD, qualsevol tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat i, en aquest sentit, l'RGPD estableix la necessitat de concórrer en alguna de les bases jurídiques de l'article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

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

De tot això se'n desprèn que l'accés de la persona reclamant a les dades personals que pugui contenir la informació sol·licitada sobre la base del compliment d'una obligació legal per part de l'Ajuntament (responsable del tractament (art.6.1.c) RGPD), ha d'emparar-se necessàriament en una norma amb rang de llei.

El dret d'accés a la informació en poder de les autoritats públiques o organismes públics es regula al nostre ordenament jurídic a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), la qual reconeix a les persones el dret d'accés a la informació pública, entenent-se com a tal *“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”* (article 2.b) i 18 LTC). En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

La informació relativa a les retribucions que perceben les persones treballadores que presten serveis a un Ajuntament, de la que aquest ha de disposar, i que és objecte de la reclamació és *“informació pública”* als efectes de l'article 2.b) de l'LTC, i està sotmesa al dret d'accés previst en aquesta normativa (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 previstes a les lleis, com és el cas dels límits dels articles 23 i 24 de l'LTC pel que fa a les dades personals.

III

La persona reclamant sol·licita *“les retribucions brutes anuals de funcionàries de l'Ajuntament (...)”* i manifesta que *“ Soc funcionària de carrera de l'Ajuntament (...) des de l'any 2018. Hi ha indicis, que per part de l'administració, rebo un tracte discriminatori i desigual pel que fa les meves retribucions. Previ a denúncia he sol·licitat la informació per a comprovar les discrepàncies salarials entre funcionàries de la mateixa categoria i nivell. (...)”*.

Per altra banda, a la sol·licitud inicial davant l'Ajuntament concretava la seva petició en els termes següents:

- El sou base brut anual i els tipus de complements i imports bruts anuals, des de l'any 2017 a 2020 de cada una de les funcionaries amb categoria d'auxiliars administratives que presten els seus serveis a l'Ajuntament, en concret, les següents: "*Urbanismo (...) Intervención (...) Contratación/intervención (...) Secretaria (...)*".
- El sou base i complements bruts, de l'any 2022 de cada una de les funcionaries amb categoria d'administratives que presten els seus serveis a l'Ajuntament, en concret, les següents: "*OAMR (nueva incorporación) Intervención (nueva incorporación) Urbanismo (...) Alcaldía y administración electrónica (...)*".
- El sou base i complements bruts mensuals de les dues funcionaries interines següents: "*Auxiliar administrativa intervención (...). Administrativa servicios generales (...)*" sense especificar el període de temps.

Tenint en compte que la informació que es demana no afecta a dades considerades especialment protegides en els termes previstos en l'article 23 de l'LTC, l'accés a la informació sol·licitada exigeix fer una ponderació raonada entre l'interès públic en el coneixement de dita informació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades, d'acord amb els criteris previstos a l'article 24.2 de l'LTC:

"1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

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.*
- (...).*"

En no tractar-se tampoc de dades merament identificatives directament relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració es fa necessari fer una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació de la informació i els drets de les persones afectades.

Per fer aquesta ponderació, cal tenir en compte la finalitat de l'accés. En aquest sentit, si bé l'article 18.2 de l'LTC disposa que l'exercici del dret d'accés no és condicionat a la concurrència d'un interès personal, no resta subjecte a motivació i no requereix la invocació

de cap norma, conèixer la motivació per la qual la persona reclamant desitja obtenir la informació por ser un element rellevant a tenir en compte.

La dimensió privada o particular del dret d'accés a la informació pública es concreta en permetre a les persones accedir a la informació que pugui tenir interès per a la seva esfera d'interessos particulars i en aquest sentit, la finalitat de l'accés juga un paper essencial a l'hora de ponderar entre els dos drets en joc.

En aquest cas concret, la persona que demana la informació, que és funcionaria del mateix Consistori, manifesta que els motius pels quals l'interessa disposar de la informació, és perquè *“Hi ha indicis que, per part de l'administració, rebo un tracte discriminatori i desigual pel que fa a les meves retribucions. Previ a denúncia he sol·licitat la informació per a comprovar les discrepàncies salarials entre funcionàries de la mateixa categoria i nivell.”*

D'això es desprèn que la finalitat de l'accés és poder tenir informació suficient per comprovar si s'està produint un presumpte tracte discriminatori i desigual en les retribucions respecte a la resta dels seus companys de feina, i segons els resultats, poder interposar la pertinent denuncia per part de la persona reclamant.

En primer lloc, cal assenyalar, amb caràcter general i des de la perspectiva del dret a la protecció de dades personals de les persones afectades, que la informació sobre la retribució d'un lloc de treball facilita informació sobre el perfil econòmic i laboral que pot afectar la persona que l'ocupa, tant en l'àmbit professional com en l'àmbit social i econòmic, i això sigui de manera directa, facilitant la identificació de la persona que ocupa el lloc concret, o sigui de manera indirecta, quan es tracti de llocs que es puguin relacionar, per altres vies, sense esforços desproporcionats, amb les persones que els ocupen.

Pel que fa a les retribucions, l'article 11.1.e) de l'LTC, estableix que s'han de fer públiques:

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

En el cas que ens ocupa, es tracta de personal amb categoria professional d'administratius i d'auxiliars administratius, per tant, d'entrada resulta d'aplicació l'article 11.1.e) de l'LTC, que estableix que la informació general sobre retribucions s'ha de fer pública *“agrupada en funció dels nivells i els cossos”*.

L'article 25 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre transparència i el dret d'accés a la informació pública (en endavant, RLTC) disposa:

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

D'acord amb l'exposat, la informació ha de ser publicada de manera agregada.

A més, 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. 283.4 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 (TRLMRLC) estableix:

“(…)

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.

Malgrat la publicació de l'RLT no inclogui la identificació directa dels treballadors de l'Ajuntament, en molts casos aquests podran ser identificats fàcilment de manera indirecta.

Així, no hi ha impediment en poder accedir a les taules retributives agrupades per cossos i escales, ni tampoc per poder accedir, d'acord amb la regulació vigent sobre la publicitat de l'RLT, a la informació retributiva continguda en l'RLT i a la informació sobre les retribucions bàsiques de cada lloc de treball, sense que, en aquest sentit, s'hagi d'indicar la identitat de la persones concreta que ocupa o ha ocupat un determinat lloc de treball.

IV

Pel que fa al complement de productivitat, l'article 103.1 c) del Decret Legislatiu 1/1997, i en el mateix sentit els articles 172. 3 del Decret 214/1990 del reglament del personal al servei de les entitats locals, i 5 del Reial decret 861/1986 del règim de les retribucions dels funcionaris de l'administració local, preveuen expressament que les quantitats que percebi cada funcionari siguin de coneixement públic per a la resta de funcionaris de la corporació, a més dels representants sindicals.

En aquest sentit, el legislador fa prevaldre l'interès en l'obtenció de dita informació per sobre el dret a la privacitat dels treballadors afectats, i per tant, les expectatives de privacitat que puguin tenir els treballadors són limitades. Aquestes persones han de comptar amb la possibilitat que la resta de companys conegui les quantitats que puguin haver percebut per aquest concepte.

A més, cal recordar que l'assignació individual d'aquests complements a cada treballador depèn en última instància de l'Alcalde. Tot i que ha d'obeir a criteris objectius prèviament fixats, el seu atorgament es basa en aspectes de discrecionalitat, complint, això sí, amb els principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació. Aquesta discrecionalitat a l'hora de repartir entre les persones treballadores, les quanties globals dotades pressupostàriament reforça la necessitat de transparència.

Pel que fa a les gratificacions extraordinàries, han d'obeir a serveis extraordinaris prestats fora de la jornada de treball, i no poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en el seu acreditament, i no es pot obviar el fet que l'accés a la informació individualitzada de les quantitats assignades per aquest concepte a cadascuna de les persones afectades pugui ser rellevant per a la persona treballadora que ho sol·licita, ja que, podria haver resultat perjudicada econòmicament en el repartiment de les assignacions.

Els principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació que haurien de regir en l'assignació de les gratificacions extraordinàries, que depenen en última instància de decisions més discrecionals, justificaria l'accés per part de la persona reclamant a la informació sobre les quanties percebudes de manera individualitzada.

En aquest sentit, per una banda, des del punt de vista de la persona treballadora reclamant, pot ser rellevant l'obtenció de la informació sol·licitada, als efectes que com afectada pugui comprovar que les retribucions rebudes per la resta de companys han estat assignades seguint els criteris i els principis rectoris de la funció pública.

Per una altra, des del punt de vista de les persones treballadores afectades és cert que la divulgació de la informació sobre els complements salarials percebuts podria facilitar l'obtenció d'un perfil econòmic sobre les persones afectades sobretot tenint en compte que el complements associats al lloc de treball (complement de destinació i específic), formen

part de l'LRT, fet que fa que qualsevol pugui accedir d'una manera relativament fàcil a les quanties assignades als respectius llocs de treball a aquests dos conceptes (complement de destinació i específic), sigui a través de la mateixa RLT o posant en relació la informació sobre el grup i categoria d'una plaça concreta continguda en l'LRT amb les quanties aprovades en les respectives lleis de pressupostos per aquests grups o categories.

No obstant l'exposat, aquesta finalitat es pot complir igualment sense necessitat de sacrificar la privacitat dels treballadors afectats. Així, es podria facilitar una relació individualitzada, sense incloure la identitat de les persones treballadores. Això permetria a la persona treballadora reclamant comprovar les quantitats percebudes i detectar eventuais situacions discriminatòries que s'hagin pogut produir en assignar, per exemple, serveis extraordinaris a unes persones treballadores en detriment d'altres.

Així, en aplicació del principi de minimització (article 5.1.b) de l'RGPD), i als efectes d'assolir la finalitat de transparència, en aquest cas, s'hauria d'optar per la pseudonimització de la informació, es a dir *“el tratamiento de datos personales de manera tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable;”* (article 4.5 RGPD).

A tal efecte, aquesta Autoritat considera que es podria facilitar un llistat amb les retribucions de cada persona treballadora funcionària i interina, substituint el nom i cognoms per un codi assignat a cadascuna d'elles que no permeti la identificació per part de tercers, de tal manera que permetés veure i controlar les quantitats percebudes per les diferents persones treballadores.

Ara bé, per tal que aquests codis resultin efectius des de la perspectiva de la protecció de dades, cal assegurar que la identitat de les persones treballadores només sigui coneguda per qui atribueix el codi, de manera que els treballadors no resultin identificables per cap altra persona.

En aquest sentit, utilitzar el núm.de DNI o un altre codi que pugui ser conegut per terceres persones no seria una bona opció. La substitució del nom i cognoms per les inicials no garantiria que no es pugui acabament identificant la persona afectada sense fer esforços desproporcionats, sobretot tenint en compte que es tracta de persones del mateix entorn laboral que la persona reclamant i que és la pròpia reclamant la que facilita la unitat i les inicials de la persona que ocupa aquell lloc concret.

Per altra banda, i per tal d'evitar la reidentificació, l'agrupació dels treballadors en les diferents categories, només es pot dur a terme si es tracta de llocs de treball que compten amb un nombre de persones treballadores suficientment ampli, de tal manera que identificar cada persona treballadora requereixi terminis o activitats desproporcionats. Aquest és un element que convé tenir present en un cas com el plantejat, en el qual, per les dimensions que pot tenir la plantilla d'administratives i auxiliars en un ajuntament petit, és possible que no es pugui facilitar la informació agrupant els treballadors en les diferents categories.

Per tot això, es considera que l'opció de facilitar a la persona reclamant un llistat de les retribucions sol·licitades juntament amb un codi numèric en substitució del nom i cognoms de les persones treballadores seria la més idònia, per tal de trobar en aquest cas el just

equilibri entre el dret a la protecció de dades personals dels treballadors afectats i el dret d'accés a la informació pública de la persona reclamant, excepte el complement de productivitat que s'haurà de facilitar identificant a cada persona treballadora, en compliment de la normativa local que preveu expressament que les quantitats que percebi cada funcionari siguin de coneixement públic per a la resta de funcionaris de la corporació.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no s'oposa a l'accés de la persona reclamant, a les taules retributives i a les retribucions associades a cada lloc de treball,

Pel que fa al complement de productivitat, en aquest cas, la normativa de protecció de dades no impedeix donar l'accés de forma individualitzada, d'acord amb la normativa en matèria de funció pública que preveu expressament que la quantitat que percebi cada funcionari ha de ser de coneixement públic per a la resta de funcionaris de la corporació.

Pel que fa a les retribucions per hores extraordinàries es pot facilitar de manera pseudonimitzada, mitjançant un llistat, a part, substituint el nom i cognoms de les persones treballadores per un codi que no permeti identificar-les.

Barcelona a 3 de novembre de 2022