

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación por el Ayuntamiento de información sobre las retribuciones brutas anuales de unas determinadas personas funcionarias de la Corporación.

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 en relación con la denegación por el Ayuntamiento del acceso a información sobre las retribuciones brutas anuales de personal de la corporación.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente de la reclamación presentada, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se informa de lo siguiente.

Antecedentes

1. En fecha 9 de julio de 2022, una persona ciudadana presentó ante el Ayuntamiento la solicitud de acceso a la siguiente información:

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

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

*Esta información **no** deberá incluir **trienios** y se tomará 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 al 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 tomará 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 fecha 10 de agosto de 2022, la misma persona presenta ante la GAIP una reclamación en la que solicita *las “retribuciones brutas anuales de funcionarias del Ayuntamiento (...)”* y expone que *“Soy funcionaria de carrera del Ayuntamiento (...) desde el año 2018. Hay indicios, que por parte de la administración, recibo un trato discriminatorio y desigual en cuanto a mis retribuciones. Previo a denuncia he solicitado la información para comprobar las discrepancias salariales entre funcionarias de igual categoría y nivel. No existen datos publicados anteriores al año 2020 y la información publicada en el portal de transparencia referente al año 2020 no es cierta según información me comunicaron del área de intervención del Ayuntamiento. He presentado dos veces mi solicitud sin recibir ninguna respuesta de la administración .”*

3. En fecha 23 de agosto de 2022, la GAIP remite dos reclamaciones al Ayuntamiento y le pide un informe en el que exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con ambas reclamaciones, así como los expedientes completos y, si en su caso, que concrete las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

4. En fecha 6 de octubre de 2022 la GAIP requiere de nuevo al Ayuntamiento para que le haga llegar con carácter inmediato la información demandada.

5. En fecha 7 de octubre de 2022, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de la reclamación que corresponde a la petición de las *“ las “retribuciones brutas anuales de funcionarias del Ayuntamiento (...)”* de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Y

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 pedir 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, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, 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 esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales 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 (en adelante LTC).

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 personales.

II

La reclamación a la GAIP se interpone contra la falta de respuesta del Ayuntamiento a la petición de acceso de información presentada, en fecha 9 de julio de 2022, por la persona reclamante, funcionaria del propio Ayuntamiento, por la que pretendía obtener acceso a la información sobre las “ *retribuciones brutas anuales de funcionarias del Ayuntamiento (...)* ”.

Los datos retributivos de los trabajadores municipales son datos de carácter personal, definidas en el 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 cuanto al tratamiento de las personas datos personales (en adelante, RGPD), como “ *toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»)*”, y considera como 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.*”

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a) del RGPD, cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este

sentido, el RGPD establece la necesidad de concurrir en alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “ es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento ”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) ye) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

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* ”.

De todo ello se desprende que el acceso de la persona reclamante a los datos personales que pueda contener la información solicitada en base al cumplimiento de una obligación legal por parte del Ayuntamiento (responsable del tratamiento (art. 6.1.c) RGPD), debe ampararse necesariamente en una norma con rango de ley.

El derecho de acceso a la información en poder de las autoridades públicas u organismos públicos se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “*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 por la presente ley*” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

La información relativa a las retribuciones que perciben las personas trabajadoras que prestan servicios a un Ayuntamiento, de la que éste debe disponer, y que es objeto de la reclamación es “*información pública*” a los efectos del artículo 2.b) del LTC, y está sometida al derecho de acceso previsto en esta normativa (artículo 18 de la LTC).

Ahora bien, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente previstas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 de la LTC con respecto a los datos personales.

III

La persona reclamante solicita “*las retribuciones brutas anuales de funcionarias del Ayuntamiento (...)*” y manifiesta que “*Soy funcionaria de carrera del Ayuntamiento (...) desde*

el año 2018. Hay indicios , que por parte de la administración, recibo un trato discriminatorio y desigual con respecto a mis retribuciones. Previo a denuncia he solicitado la información para comprobar las discrepancias salariales entre funcionarias de igual categoría y nivel. (...).”

Por otra parte, en la solicitud inicial ante el Ayuntamiento concreta va su petición en los siguientes términos:

- El sueldo base bruto anual y los tipos de complementos e importes brutos anuales, desde el año 2017 a 2020 de cada una de las funcionarias con categoría de auxiliares administrativas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento, en concreto, las siguientes: “ *Urbanismo (...)* *Intervención (...)* *Contratación/intervención (...)* *Secretaría (...)*”.
- El sueldo base y complementos brutos, del año 2022 de cada una de las funcionarias con categoría de administrativas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento, en concreto, las siguientes: “ *OAMR (nueva incorporación)* *Intervención (nueva incorporación)* *Urbanismo (...)* *Alcaldía y administración electrónica (...)*”.
- El sueldo base y complementos brutos mensuales de las dos funcionarias interinas siguientes : “*Auxiliar administrativa intervención (...)*. *Administrativa servicios generales (...)* ” sin especificar el período de tiempo.

Teniendo en cuenta que la información que se solicita no afecta a datos considerados especialmente protegidas en los términos previstos en el artículo 23 de la LTC, el acceso a la información solicitada exige realizar una ponderación razonada entre el interés público en el conocimiento de dicha información y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 24.2 de la LTC:

“1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.

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.*
- (...).”*

Al no tratarse tampoco de datos meramente identificativos directamente relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración se hace

necesario realizar una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas.

Para realizar esta ponderación, es necesario tener en cuenta la finalidad del acceso. En este sentido, si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el ejercicio del derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, no está sujeto a motivación y no requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante desea obtener la información puede ser un elemento relevante a tener en cuenta.

La dimensión privada o particular del derecho de acceso a la información pública se concreta en permitir a las personas acceder a la información que pueda tener interés para su esfera de intereses particulares y en este sentido, la finalidad del acceso juega un papel esencial en la hora de ponderar entre ambos derechos en juego.

En este caso concreto, la persona que pide la información, que es funcionaria del propio Consistorio, manifiesta que los motivos por los que le interesa disponer de la información, es porque *“ Hay indicios de que, por parte de la administración, recibo un trato discriminatorio y desigual con respecto a mis retribuciones. Previo a denuncia he solicitado la información para comprobar las discrepancias salariales entre funcionarias de la misma categoría y nivel.”*

De esto se desprende que la finalidad del acceso es poder tener información suficiente para comprobar si se está produciendo un presunto trato discriminatorio y desigual en las retribuciones respecto al resto de sus compañeros de trabajo, y según sus resultados, poder interponer la pertinente denuncia por parte de la persona reclamante.

En primer lugar, cabe señalar, con carácter general y desde la perspectiva del derecho a la protección de datos personales de las personas afectadas, que la información sobre la retribución de un puesto de trabajo facilita información sobre el perfil económico y laboral que puede afectar a la persona que lo ocupa, tanto en el ámbito profesional como en el ámbito social y económico, y esto sea de forma directa, facilitando la identificación de la persona que ocupa el lugar concreto, o sea de forma indirecta, cuando se trate de lugares que puedan relacionarse, por otras vías, sin esfuerzos desproporcionados, con las personas que los ocupan.

En cuanto a las retribuciones, el artículo 11.1.e) de la LTC, establece que deben hacerse públicas:

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

En el caso que nos ocupa, se trata de personal con categoría profesional de administrativos y de auxiliares administrativos, por tanto, de entrada resulta de aplicación el artículo 11.1.e) de la LTC, que establece que la información general sobre retribuciones debe hacerse pública *“agrupada en función de los niveles y los cuerpos”*.

El artículo 25 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC) dispone:

“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 la persona reclamante se estaría refiriendo a la información retributiva del artículo 25.1 RLTC -retribuciones básicas y complementos, excepto los trienios, y no a otros conceptos retributivos, como las dietas o las indemnizaciones (art. 25.1 , apartados b) yc) RLTC, respectivamente).

De acuerdo con lo expuesto, la información debe ser publicada de forma agregada.

Además, hay que tener 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. 283.4 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 (TRLRMLC) establece:

“(...)”

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 y en el DOGC .”

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.

A pesar de la publicación de la RLT no incluya la identificación directa de los trabajadores del Ayuntamiento, en muchos casos éstos podrán ser fácilmente identificados de forma indirecta.

Así , no existe impedimento al poder acceder a las tablas retributivas agrupadas por cuerpos y escalas, ni tampoco para poder acceder, de acuerdo con la regulación vigente sobre la publicidad del RLT, a la información retributiva contenida en el RLT ya la información sobre las retribuciones básicas de cada puesto de trabajo, sin que, en este sentido, deba indicarse la identidad de la personas concreta que ocupa o ha ocupado un determinado puesto de trabajo.

IV

Por lo que respecta al complemento de productividad, el artículo 103.1 c) del Decreto Legislativo 1/1997, y en el mismo sentido los artículos 172. 3 del Decreto 214/1990 del reglamento del personal al servicio de las entidades locales, y 5 del Real decreto 861/1986 del régimen de las retribuciones de los funcionarios de la administración local, prevén expresamente que las cantidades que perciba cada funcionario sean de conocimiento público para el resto de funcionarios de la Corporación, además de los representantes sindicales.

En este sentido, el legislador prima el interés en la obtención de dicha información por encima del derecho a la privacidad de los trabajadores afectados, y por tanto, las expectativas de privacidad que puedan tener los trabajadores son limitadas. Estas personas deben contar con la posibilidad de que el resto de compañeros conozca las cantidades que puedan haber percibido por este concepto.

Además, cabe recordar que la asignación individual de estos complementos a cada trabajador depende en última instancia del Alcalde. Aunque debe obedecer a criterios objetivos previamente fijados, su otorgamiento se basa en aspectos de discrecionalidad, cumpliendo, eso sí, con los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Esta discrecionalidad a la hora de repartir entre los trabajadores, las cuantías globales dotadas presupuestariamente refuerza la necesidad de transparencia.

En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, deben obedecer a servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo, y no pueden ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, y no puede obviarse el hecho de que el acceso a la información individualizada de las cantidades asignadas por este concepto a cada una de las personas afectadas pueda ser relevante para la persona trabajadora que lo solicita, ya que podría haber resultado perjudicada económicamente en el reparto de las asignaciones.

Los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación que deberían regir en la asignación de las gratificaciones extraordinarias, que dependen en última instancia de decisiones más discrecionales, justificaría el acceso por parte de la persona reclamante a la información sobre las cuantías percibidas de forma individualizada.

En este sentido, por un lado, desde el punto de vista de la persona trabajadora reclamante, puede ser relevante la obtención de la información solicitada, a efectos de que como afectada pueda comprobar que las retribuciones recibidas por el resto de compañeros han sido asignadas siguiendo los criterios y principios rectores de la función pública.

Por otra, desde el punto de vista de las personas trabajadoras afectadas es cierto que la divulgación de la información sobre los complementos salariales percibidos podría facilitar la obtención de un perfil económico sobre las personas afectadas sobre todo teniendo en cuenta que los complementos asociados al puesto de trabajo (complemento de destino y específico), forman parte del LRT, lo que hace que cualquiera pueda acceder de forma relativamente fácil a las cuantías asignadas a los respectivos puestos de trabajo a estos dos conceptos (complemento de destino y específico), sea a través de la misma RPT o poniendo en relación la información sobre el grupo y categoría de una plaza concreta contenida en la RPT con las cuantías aprobadas en las respectivas leyes de presupuestos por estos grupos o categorías.

No obstante lo expuesto, esta finalidad podrá cumplirse igualmente sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados. Así, podría facilitarse una relación individualizada, sin incluir la identidad de las personas trabajadoras. Esto permitiría a la persona trabajadora reclamando comprobar las cantidades percibidas y detectar eventuales situaciones discriminatorias que hayan podido producirse al asignar, por ejemplo, servicios extraordinarios a unas personas trabajadoras en detrimento de otras.

Así, en aplicación del principio de minimización (artículo 5.1.b) del RGPD), ya efectos de alcanzar la finalidad de transparencia, en este caso, se debería optar por la pseudonimización de la información, decir *“el tratamiento de datos personales de tal manera 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;”* (artículo 4.5 RGPD).

A tal efecto, esta Autoridad considera que se podría facilitar un listado con las retribuciones de cada persona trabajadora funcionaria e interina, sustituyendo el nombre y apellidos por un código asignado a cada una de ellas que no permita la identificación por parte de terceros, de tal forma que permitiera ver y controlar las cantidades percibidas por las diferentes personas trabajadoras.

Ahora bien, para que estos códigos resulten efectivos desde la perspectiva de la protección de datos, es necesario asegurar que la identidad de las personas trabajadoras sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que los trabajadores no resulten identificables por ninguna otra persona .

En este sentido, utilizar el nº de DNI u otro código que pueda ser conocido por terceras personas no sería una buena opción. La sustitución del nombre y apellidos por las iniciales no garantizaría que no se pueda terminar identificando a la persona afectada sin hacer esfuerzos desproporcionados, sobre todo teniendo en cuenta que se trata de personas del mismo entorno laboral que la persona reclamante y que es la propia reclamante la que facilita la unidad y las iniciales de la persona que ocupa ese lugar concreto.

Por otra parte, y con el fin de evitar la reidentificación , la agrupación de los trabajadores en las distintas categorías, sólo se puede llevar a cabo si se trata de puestos de trabajo que cuentan con un número de personas trabajadoras suficientemente amplio, de modo que identificar a cada persona trabajadora requiera plazos o actividades desproporcionados. Éste es un elemento que conviene tener presente en un caso como el planteado, en el que, por las dimensiones que puede tener la plantilla de administrativas y auxiliares en un ayuntamiento pequeño, es posible que no se pueda facilitar la información agrupando a los trabajadores en las distintas categorías.

Por todo ello, se considera que la opción de facilitar a la persona reclamante un listado de las retribuciones solicitadas junto con un código numérico en sustitución del nombre y apellidos de las personas trabajadoras sería la más idónea, a fin de encontrar en éste caso el justo equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores afectados y el derecho de acceso a la información pública de la persona reclamante, salvo el complemento de productividad que deberá facilitarse identificando a cada persona trabajadora, en cumplimiento de la normativa local que expresamente prevé que las cantidades que perciba cada funcionario sean de conocimiento público para el resto de funcionarios de la corporación.

Conclusión

La normativa de protección de datos no se opone al acceso de la persona reclamante, a las tablas retributivas ya las retribuciones asociadas a cada puesto de trabajo,

En cuanto al complemento de productividad, en este caso, la normativa de protección de datos no impide dar el acceso de forma individualizada, de acuerdo con la normativa en materia de función pública que prevé expresamente que la cantidad que perciba cada funcionario ha ser de conocimiento público para el resto de funcionarios de la corporación.

En cuanto a las retribuciones por horas extraordinarias se puede facilitar de forma pseudonimizada , mediante un listado, aparte, sustituyendo el nombre y apellidos de las personas trabajadoras por un código que no permita identificarlas.

Barcelona a 3 de noviembre de 2022

Traducción automática