

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 delegat de personal, contra un Ajuntament, per la denegació d'accés a informació sobre el reconeixement de compatibilitat de dos treballadors públics

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 delegat de personal a l'Ajuntament, reclamant accés a informació sobre la sol·licitud del reconeixement de compatibilitat del cap de recursos humans i d'una funcionària interina de recursos humans.

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 29 de novembre de 2022, el delegat de personal funcionari de l'Ajuntament, presenta una sol·licitud, adreçada al mateix Ajuntament, en què demana accés a informació relativa al punt 6 de l'Ordre del dia del Ple ordinari, referent a: *"6. Sol·licitud de reconeixement de compatibilitat, cap de recursos humans."*

En el mateix escrit, el sol·licitant demana informació sobre *"otra compatibilidad por urgencia de la funcionaria interina de RRHH."* El sol·licitant també demana que s'informi al Ple de la seva sol·licitud i es declari la nul·litat de les dites compatibilitats, entre d'altres qüestions.

2. En data 1 de gener de 2023, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP, en qualitat de delegat de personal funcionari i delegat sindical, i explica que:

"(...) he presentado instancia en fecha 29/11/2022 número ... solicitando información que ya debería tener en el documento anexo de la instancia presentada, sin recibir respuesta alguna (...)."

3. En data 18 de gener de 2023, 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 per l'accés que es reclama, si n'hi ha.

4. En data 19 d'abril de 2023, 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.

5. A dia d'avui, aquesta Autoritat no té constància que l'Ajuntament hagi respost al requeriment realitzat per la GAIP.

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 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 (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.

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

El 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), defineix les dades personals com "*toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un 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.*"(article 4.1 RGPD).

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1.

En concret, l'apartat c) disposa que el tractament serà lícit si *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

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.”*

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

L'article 18 de l'LTC reconeix el dret de les persones a *“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'article 2.b) de l'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”*.

La persona reclamant es refereix a la informació que hauria sol·licitat en la seva instància, presentada a l'Ajuntament en data 29 de novembre de 2022, referida a un punt de l'ordre del dia del Ple, relatiu al reconeixement de la compatibilitat del cap de recursos humans, i també d'una funcionària interina de recursos humans del mateix Ajuntament.

La informació relativa al règim de personal que presta serveis a una administració pública, en aquest cas, d'àmbit local, així com la informació de què pugui disposar l'Ajuntament sobre el seu personal, en concret, sobre el reconeixement de la compatibilitat, és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i es troba sotmesa al règim del dret d'accés (article 18 LTC).

Ara bé, aquest dret d'accés no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. En concret, i pel que fa al dret a la protecció de dades personals, cal tenir en compte les limitacions i criteris previstos a la legislació de transparència (articles 23 i 24 LTC), i els principis de la normativa de protecció de dades personals.

III

La persona que presenta la reclamació ho fa com a delegat de personal funcionari i delegat sindical a l'Ajuntament.

Aquesta qüestió és rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP (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)), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre), 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 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent.

La Disposició addicional primera de l'LTC disposa que “ 2. *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.*”

En aquest cas, els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació previst als articles 40 del TRLEBEP i 64 de l'ET, i conseqüentment són aquestes normes les que cal aplicar amb caràcter prioritari, sense perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

L'article 40 del TRLEBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa:

“1. Les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:

a) Rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.

(...).

e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

(...)”.

El TRLEBEP atorga als delegats de personal la funció de rebre informació sobre l'evolució de les polítiques de personal, (art. 40.1.a)), així com la de vigilància i control del compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació (art. 40.1.e)). Aquests, com a òrgans de representació del treballadors han de poder accedir a la informació de què disposi l'Ajuntament que sigui necessària per a l'exercici llurs funcions, informació que podria contenir dades personals dels treballadors. En termes similars, i pel que fa al personal laboral, l'article 64 de l'ET atribueix al Comitè d'empresa i per extensió també als delegats de personal (art. 62.2 ET) el dret a ser informats sobre les qüestions que afecten els treballadors.

Aquesta normativa reconeix als òrgans de representació la funció de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació. El TRLEBEP afegeix a més, el dret a rebre informació sobre les polítiques de personal. Més enllà d'això, no hi cap altra previsió específica que estigui relacionada directament amb els processos de selecció de personal per a la provisió de llocs de treball, i conseqüentment l'eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació hauria de trobar la seva habilitació en aquesta funció de vigilància de les normes vigents.

A banda de les previsions del règim específic d'accés, caldrà tenir en compte també les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual es tal com es desprèn de l'article 1.2 LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública.

Així, 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.

IV

El reclamant formula la seva reclamació a la GAIP seguint la sol·licitud que ja hauria formulat inicialment en data 29 de novembre de 2022 a l'Ajuntament, en concret demana:

"1- Que se declare la nul·litat de la compatibilitats concedides i aprovades desde fecha 5/12/2019, que no reúnan las condiciones para su aprobación a todas las personas afectadas según lo antes expuesto.

2- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se me entregue todos los decretos, junto a los informes técnicos, y memorias de todas las compatibilitats aprobadas desde fecha 05/12/2019.

3- Se me dé copia de la solicitud de renuncia de forma voluntaria de una reducción del CE, de todos los trabajadores afectados que tiene la compatibilidad para el ejercicio privado, según lo anteriormente expuesto.

4- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se dé copia de la presente instancia al pleno a todo el pleno municipal para los efectos oportunos.

5- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se me dé copia del programa de RRHH aprobado por el pleno, de la contratación de la funcionaria interina adscrita a recursos humanos, así como los informes técnicos y el decreto de nombramiento.

6- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se emita un certificado por el secretario

municipal señor (...), donde certifique que el señor (...) es funcionario de carrera y de que administración, tal y como manifesto en el pleno el día 28/11/2022,".

No correspon analitzar en aquest informe, atès que aquest s'ha de referir a la perspectiva de la protecció de dades, la sol·licitud de declaració de nul·litat de les compatibilitats concedides per l'Ajuntament (apartat 1), ni tampoc la petició del reclamant de donar còpia de la seva sol·licitud al ple de l'Ajuntament (apartat 4), doncs són qüestions alienes a dit objecte.

Per tant, en aquest informe s'analitzarà únicament la pertinença o no de donar accés a la informació pública (apartats 2, 3, 5 i 6 de la sol·licitud), des de la perspectiva de la protecció de dades personals.

V

El reclamant sol·licita informació relativa a les compatibilitats aprovades per l'Ajuntament des del 5 de desembre de 2019, és a dir, com s'infereix de la informació disponible, la compatibilitat que afectaria a dos treballadors (apartats 2 i 3 de la sol·licitud):

"2- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se me entregue todos los decretos, junto a los informes técnicos, y memorias de todas las compatibilidades aprobadas desde fecha 05/12/2019.

3- Se me dé copia de la solicitud de renuncia de forma voluntaria de una reducción del CE, de todos los trabajadores afectados que tiene la compatibilidad para el ejercicio privado, según lo anteriormente expuesto."

D'entrada, cal tenir en compte les previsions de la legislació de transparència en matèria de publicitat activa, que ja expliciten l'obligació d'informar sobre el reconeixement de compatibilitat.

Tot i que l'LTC només preveu que es facin públiques les resolucions de compatibilitat que afectin els alts càrrecs (article 9.1.m) LTC), l'article 8.1.g) de la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT), obliga a publicar *"las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos así como las que autoricen el ejercicio de actividad privada al cese de los altos cargos de la Administración General del Estado o asimilados según la normativa autonómica o local."*

Les obligacions previstes a la legislació de transparència en aquest punt tenen el caràcter de mínimes, i constitueix la base jurídica que habilita la publicació de la informació relacionada amb les resolucions de compatibilitat de tots els empleats públics, per tant, també dels dos treballadors afectats respecte els quals el reclamant demana informació.

Segons disposa l'article 26 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública. (RLTC):

"1. Les administracions públiques han de publicar un extracte de les resolucions vigents d'autorització o reconeixement de compatibilitat amb activitats públiques o privades que afectin el personal al servei de les administracions públiques, en el qual es faci constar la informació següent:

a) El nom i cognoms de l'empleada o empleat.

b) El lloc de treball ocupat i el departament o entitat de dret públic vinculat o dependent en què s'integra.

c) La data de la resolució de compatibilitat.

d) Un breu detall de l'activitat secundària que es compatibilitza, pública o privada, amb referència al tipus d'activitat o professió, a l'àmbit concret d'actuació professional, al nombre total d'hores de dedicació, i al nom o raó social de l'empresa o entitat on es desenvolupa.

e) El tipus de vinculació en l'activitat secundària.

f) La localització de l'entitat o empresa on es realitza l'activitat secundària, quan sigui rellevant conèixer l'àmbit territorial d'actuació on es desenvolupa l'activitat secundària per gestionar un eventual conflicte d'interès.

2. Aquesta informació s'ha d'actualitzar periòdicament, dins del termini màxim de dos mesos des de la data de la resolució.”

L'RLTC obliga a publicar no la resolució íntegra sinó un extracte amb la informació rellevant als efectes que la ciutadania pugui conèixer l'abast de les activitats declarades compatibles amb l'exercici de funcions o càrrecs públics.

Cap dubte hi pot haver que el reclamant, com qualsevol ciutadà, ha de poder conèixer la informació sobre les compatibilitats que la normativa ja preveu que cal publicar.

Dit això, tenint en compte que el reclamant demana informació que aniria més enllà de la que el RLTC ja preveu que cal publicar, als efectes de la LTC, en principi, no sembla que la informació reclamada (informació sobre la compatibilitat concedida a dos treballadors) hagi de contenir informació a la que es refereix l'article 23 LTC, al que ens remetem, per la qual cosa caldrà atènyer-se a l'article 24 de l'LTC, segons el qual:

“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.

(...).”

Com ha fet vinent aquesta Autoritat en diverses ocasions, la normativa de protecció de dades no impedeix l'accés a les dades merament identificatives dels càrrecs o empleats públics que en exercici de les seves funcions puguin constar en la diferent documentació sol·licitada, en aquest cas, en la documentació relativa a les compatibilitats de dos treballadors, com ara els “decrets, informes i memòries” a les que es refereix el reclamant (art. 24.1 LTC i art. 70.2 RLTC).

Des de la perspectiva de la protecció de dades, atès l'article 24.1 LTC i l'article 70.2 RLTC, no hi hauria obstacle en donar accés al reclamant de dades merament identificatives, per exemple, de qui signa un informe tècnic o una memòria, en definitiva, dades merament identificatives que contingui la informació que reclama.

Dit això, d'acord amb l'article 18.2 de l'LTC, l'exercici del dret d'accés no resta subjecte a motivació, però el fet que el sol·licitant expressi quina és la finalitat que persegueix i en definitiva els motius pels quals interessa conèixer la informació afegeix un element molt important a tenir en compte com a criteri de ponderació entre l'interès públic en la divulgació de la informació i el drets de les persones afectades.

En síntesi, el reclamant posa de manifest que les dues compatibilitats van ser portades al ple municipal, però sense mencionar-se per part de l'alcalde els requisits bàsics per a la seva aprovació, i que aquestes incompatibilitats no haurien estat informades ni tramitades d'acord amb les previsions normatives aplicables, a parer del reclamant.

Aquesta sol·licitud s'emmarca, segons el reclamant, en la previsió de l'article 16.4 de la Llei estatal 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitat del personal de les administracions públiques, segons el qual: *"Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.3 , 11 , 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad."*

Sens perjudici que no correspon en aquest informe valorar la concurrència d'aquesta previsió en el cas que ens ocupa, el reclamant considera que *"estos dos trabajadores tienen un complemento CE superior al 30% de las retribuciones básicas, por lo tanto, la única manera de obtener la compatibilidad es solicitar de forma voluntaria una reducción del CE, antes de ser aprobada, extremo que no se mencionó en el pleno (...)."*

Així, el reclamant sol·licita informació sobre la concessió de dues compatibilitats a dos treballadors i, en concret, informació sobre la possible "sol·licitud de reducció del complement específic" per part d'aquests treballadors.

VI

Situada la reclamació en aquests termes, pel que fa a la determinació i increment de les retribucions dels empleats públics municipals, cal tenir en consideració el que estableix la seva normativa reguladora.

L'article 21 de l'EBEP, estableix que:

"1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos."

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal."

Pel que fa a les retribucions complementàries fixes i periòdiques dels funcionaris municipals, l'article 52.2.j) 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 estableix que correspon al Ple de la Corporació:

“j) Aprovar la plantilla del personal i la relació dels llocs de treball, fixar la quantia de les retribucions complementàries fixes i periòdiques dels funcionaris i el nombre i el règim del personal eventual, tot això en els termes establerts per la legislació sobre funció pública local.”

Així mateix, l'article 93 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, estableix, respecte a les retribucions dels funcionaris locals:

“1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

Als funcionaris locals els és d'aplicació també el Reial Decret 861/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local, que regula a l'article 4 el procediment de modificació dels complements específics, segons el qual:

“2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.”

Per tant, qualsevol increment o canvi retributiu com a conseqüència de la modificació del complement específic, requereix, amb caràcter previ, que la Corporació efectuï una valoració del lloc de treball i posteriorment que el Ple de la Corporació aprovi o modifiqui la relació de llocs de treball (RLT).

Com ha fet avinent aquesta Autoritat (entre d'altres, als informes IAI 53/2018, o IAI 2/2018), la relació de llocs de treball (RLT) és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball d'una determinada organització, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball, i ha d'incloure, com a mínim, la retribució del complement específic i del complement de destinació associat a cada lloc de treball (article 29 DL 1/1997 i article 169 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, segons el qual: *“El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la*

perillositat o la penositat. Aquest complement ha de figurar en la relació de llocs de treball; només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels dits factors.”), entre d’altra informació.

La RLT, que ha de ser modificada en cas d’increment retributiu, ha de ser objecte de publicació activa d’acord amb l’article 9.1.d) de l’LTC que estableix que s’han de fer públiques la relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual.

La publicació de l’RLT està prevista també en altres normes amb rang legal, principalment, l’EBEP (art. 74). L’article 30.2.d) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s’aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL), estableix que per a cada lloc de treball, a la RLT, s’ha d’indicar, al menys, i entre d’altres, “*el complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s’escau, el complement específic corresponent.*”

Val a dir que la informació de la RLT, esmentada, estaria associada a cada plaça o lloc de treball i no a una persona concreta, i que el reclamant no sol·licita aquesta informació, sinó la informació relativa a la concessió de dues compatibilitats i, si escau, a la sol·licitud dels afectats de reducció voluntària del complement específic.

En qualsevol cas, als efectes de ponderació, facilitar informació sobre la concessió de compatibilitat a un treballador i, en concret, informació sobre una possible modificació del CE per causa de la compatibilitat concedida (per tant, si escau, informació sobre un possible canvi retributiu en el complement específic, si escau, a sol·licitud de l’afectat), tampoc no sembla que permeti efectuar un perfil econòmic de la persona afectada, com no ho permet, en principi, conèixer la informació retributiva dels treballadors públics, a través de la informació de la RLT.

A més, l’article 10.2 de la Llei 29/2010, de 3 d’agost, de l’ús de mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, obliga les entitats a “*publicar en llur seu electrònica les actes de les sessions del ple. En llur publicació, s’han de tenir en compte els principis i les garanties que estableix la normativa de protecció de dades i la de protecció del dret a l’honor i a la intimitat. A aquests efectes, s’hi poden incloure dades de caràcter personal sense comptar amb el consentiment de la persona interessada, si es tracta de dades referents a actes debatuts al ple de la corporació o a disposicions objecte de publicació en el butlletí oficial corresponent.(...).*”

En aquest sentit, cal tenir en compte que, com apunta el reclamant, “*las dos compatibilidades fueron llevadas a pleno por el señor alcalde sin mencionar los requisitos básicos para ser aprobadas (...).*”

És a dir, es tractaria d’una informació que, al menys parcialment, ja s’hauria tractat al ple municipal (i que, per tant, al menys en part, ja hauria estat objecte de publicitat en els termes que prevegi la normativa), i respecte la qual el reclamant demana ara informació complementària a la que ja hauria estat difosa.

Així, no sembla que revelar una informació relativa a la modificació del complement específic de dos treballadors per causa de la concessió de la compatibilitat (en aquest cas, si escau, amb informació relativa a la sol·licitud de reducció del CE), pugui resultar especialment afectador, des de la perspectiva de la protecció de dades.

Això, tenint en compte que les previsions normatives sobre la RLT i la publicitat activa, esmentades, ja permeten tenir un coneixement aproximat de les retribucions dels treballadors, en els termes apuntats.

En canvi, sí es podria entendre, a efectes de ponderació, que la informació sol·licitada s'emmarca en la funció de control general dels fons públics, i del retiment de comptes respecte del seu ús per les administracions públiques (art. 1.2 LTC).

Per bé que la legislació de transparència no té per objectiu, pròpiament, la fiscalització de l'actuació de treballadors concrets (en aquest cas, els funcionaris que disposen de la compatibilitat), sí té per objectiu el control de l'actuació de l'Administració pública.

I en aquest sentit, conèixer la informació sol·licitada (si s'ha seguit el procediment adequat de concessió i reconeixement de compatibilitats i, en concret, si escau, si consta la sol·licitud de reducció del CE), podria ser rellevant per al control de la utilització de recursos públics per part de l'Ajuntament, que es troba en la base de la legislació de transparència.

Per tot l'exposat, i a efectes de ponderació, en el cas que ens ocupa la normativa de protecció de dades no impediria donar accés a la persona reclamant a la informació relativa a les compatibilitats concedides i, si escau, sobre la sol·licitud de reducció del complement específic (CE) en relació amb aquestes compatibilitats (apartats 2 i 3 de la sol·licitud).

En qualsevol cas, des de la perspectiva del principi de minimització (art. 5.1.c) RGPD), caldria excloure de la informació facilitada al reclamant aquelles dades identificatives i de contacte (núm. DNI, telèfon, adreça, etc.), en cas que puguin constar en la informació reclamada (en concret, si escau, en la sol·licitud de reducció del CE), ja sigui dels dos treballadors afectats o de terceres persones.

Tot això, sens perjudici que determinades circumstàncies personals de les persones afectades poguessin justificar la limitació del dret d'accés de la persona reclamant a la informació personal a què s'ha fet referència.

En aquest sentit, convindria donar trasllat a les persones afectades de la petició d'accés, per tal de, si escau, poder al·legar la concurrència d'alguna d'aquestes circumstàncies (article 31 LTC), tràmit sobre el que no es té constància, atesa la informació disponible.

VII

Dit això, el reclamant també demana la següent informació:

"5- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se me dé copia del programa de RRHH aprobado por el pleno, de la contratación de la funcionaria interina adscrita a recursos humanos, así como los informes técnicos y el decreto de nombramiento.

6- En base a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se emita un certificado por el secretario

municipal señor (...), donde certifique que el señor (...) es funcionario de carrera y de que administración, tal y como manifesto en el pleno el día 28/11/2022, ”.

Com ha fet avinent l’Autoritat abastament, el TRLEBEP estableix que els processos de selecció de personal en l’àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals convé destacar els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)).

En concret, pel que fa a la provisió de llocs de treball del personal funcionari, la norma disposa que cal proveir-los mitjançant procediments basats, entre d’altres, en el principi de publicitat (article 78 TRLEBEP). Pel que fa el personal laboral, ens remetem a l’article 83 de la mateixa norma.

En l’àmbit local, el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s’aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, preveu expressament la publicació al BOP del nomenament de les persones seleccionades (article 82 RPEL).

L’article 9.1.e) de la LTC, estableix que s’ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònic corresponent) els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal i no es distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva.

Pel que fa a l’accés a la condició de personal de les administracions públiques, l’article 21 del RLTC estableix que:

*1. Als efectes de la lletra e) de l’article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, les administracions públiques **han de publicar les convocatòries i els resultats de:***

a) Procediments d’accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral.

b) Procediments de promoció interna.

c) Procediments de provisió provisional i definitiva.

*d) **Procediments de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d’interins.***

e) Beques i ajuts per prestar serveis.

f) Ofertes de contractacions en pràctiques.

*2. Les dades a publicar han de fer referència, **com a mínim**, a l’anunci de la convocatòria, a les bases, als anuncis oficials i al nom i cognoms i als quatre números del document nacional d’identitat o document equivalent de les persones admeses en cada prova o exercici del procés i de la persona finalment seleccionada, d’acord amb els criteris establerts en matèria de protecció de dades.*

3. L’actualització de la publicació de les dades és contínua, (...). ”.

Tenint en compte tot això, facilitar al reclamant informació que sol·licita sobre la contractació d’una funcionària interina (apartat 5 de la sol·licitud), no resulta contrari a la normativa de

protecció de dades, i no comporta una especial ingerència en el dret a la protecció de dades de la persona afectada.

Pel que fa a la petició que *“se emita un certificado por el secretario municipal (...), donde certifique que el señor (en referència al cap de recursos humans de l’Ajuntament) es funcionario de carrera y de que administración, tal y como manifesto en el pleno el día 28/11/2022,”* (apartat 6 sol·licitud), ens remetem a les previsions de l’TRLEBEP respecte els principis de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)), així com a les previsions normatives esmentades respecte l’obligació de donar publicitat als resultats de processos selectius.

Tenint en compte el marc normatiu de publicitat activa esmentat, és clar que facilitar al reclamant un certificat en el que l’Ajuntament (si escau, el secretari municipal) certifiqui una informació que es troba subjecta als principis de publicitat i de transparència, com és la condició de funcionari de carrera d’un treballador públic i l’Administració a la qual pertany o està adscrit, no resulta contrari a la normativa de protecció de dades.

Tot això sens perjudici, com s’ha apuntat, que determinades circumstàncies personals de les persones afectades poguessin justificar la limitació del dret d’accés de la persona reclamant a la informació sol·licitada (art. 31 LTC).

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix l’accés a informació sobre les compatibilitats aprovades i, si escau, sobre la sol·licitud de reducció del complement específic (CE) en relació amb aquestes compatibilitats (apartats 2 i 3 de la sol·licitud).

La normativa de protecció de dades no impedeix facilitar al reclamant la informació que sol·licita respecte la contractació d’una funcionària interina (apartat 5) ni tampoc impedeix facilitar-li un certificat que acrediti la condició de funcionari de carrera d’un treballador públic i l’Administració a la que pertany o està adscrit aquest funcionari (apartat 6).

Barcelona, 31 de maig de 2023