

**Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra un Ajuntament per la denegació de la sol·licitud de dades corresponents al col·lectiu de persones treballadores de les "llars d'infants municipals" de l'ajuntament relatives a antiguitat, categoria i sou.**

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 per la denegació de la sol·licitud de dades corresponents al col·lectiu de persones treballadores de les "llars d'infants municipals" de l'ajuntament reclamat relatives a antiguitat, categoria i sou.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, informo del següent:

### **Antecedents**

1. En data 11 d'abril de 2023, una ciutadana va presentar una sol·licitud a l'ajuntament, en el qual exposava:

*“Donat que el Plenari de l'ajuntament (...) va aprovar el canvi en la forma de gestió del servei públic municipals de les llars d'infants municipals/Escoles bressol; indicant específicament que s'acorda la subrogació del personal als efectes de l'article 44 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, RDL 2/2015, el qual estableix que el personal de les llars d'infants/Escoles bressol conserven tots els seus drets en la subrogació a l'ajuntament de Tarragona, més aquells que els sigui d'aplicació dins l'ens municipal. (...)*

*Atès que hem tingut coneixement que el personal de treball en les llars d'infants de l'ajuntament de (...) presenten indicis de desigualtat retributiva, situacions d'antiguitat que ens sembla que s'ajustin a dret i poden implicar discriminacions internes que afecten majoritàriament a dones treballadores, per tant en contra del Pla d'igualtat de l'ajuntament i en definitiva del principi d'oportunitats i tracte igual entre homes i dones, particularment en matèria salarial.”*

D'acord amb aquests antecedents sol·licitava:

*“La UGT-Servies Públics (...) ha tingut coneixement que el personal de les llars d'infants de (...) presenten indicis de desigualtat retributiva. Atesa la Llei 19/2014 de 29 de desembre de transparència, accés a la informació i bon govern. Com a delegada del comitè d'empresa de la UGT (...), i per a exercir les tasques de representació sindical reconegudes a l'article 64.7 RDL 2/2015. La informació que figura al document adjunt respecte tot el personal de les llars d'infants/Escoles Bressol de l'ajuntament de (...).”*

2. En data 18 d'abril de 2023 l'Ajuntament requereix a la persona sol·licitant que acrediti davant d'aquell consistori la representació amb la que actua.
3. En data la persona sol·licitant tramet a l'Ajuntament un escrit del sindicat UGT en el qual el Secretari General de les Administracions Locals de la UGT-Serveis Públics, fa constar que la sol·licitant representa a aquell sindicat en l'àmbit dels ajuntaments i dels ens locals.
4. En data 20 de juny de 2023, un altre ciutadà presenta davant la GAIP una reclamació contra l'ajuntament en la qual fa constar el següent:

*“Per a poder verificar si les indicies de desigualtat retributiva de que hem tingut coneixement, sobre situacions d'antiguitat que poden implicar discriminacions internes i que afecten majoritàriament a dones treballadores, que contravindrien el Pla d'igualtat del mateix Ajuntament (...), és que sol·licitem les dades corresponents al col·lectiu de persones treballadores de les "llars d'infants municipals" de l'ajuntament de (...) relatives a: 1) Identificació de la persona treballadora. 2) Categoria professional i centre de treball d'adscripció. 3) Antiguitat abans de la subrogació (1/09/2017). 4) Antiguitat reconeguda després de la subrogació (1/09/2017). 5) Antiguitat total reconeguda per l'Ajuntament de (...). 6) Quantitat d'import per antiguitat reconegut en nòmina de l'Ajuntament de (...). 7) Import de l'antiguitat que percep actualment en nòmina.  
(...)”*

*Considerem que la informació sol·licitada és pertinent i necessària per exercir les tasques de representació sindical, d'acord amb l'article 64 de l'ET i l'article 40 de l'EBEP sobre les funcions dels representants de les persones treballadores i amb la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.”*

5. En data 27 de juny de 2023 la GAIP requereix a la persona reclamant que acrediti la representació amb la que actua.
6. En data 27 de juny de 2023 la persona reclamant presenta a la GAIP l'escriptura d'atorgament de poders de representació del sindicat.
7. En data 29 de juny de 2023, la GAIP tramet la reclamació a l'ajuntament i li demana un informe on exposi els antecedents de fet i els fonaments del seu posicionament en relació amb la reclamació, així com l'expedient complet i, si escau, que concreti les terceres persones afectades per l'accés reclamat.
8. En data 3 de juliol de 2023, l'ajuntament comunica a la GAIP que *“quan el departament de Personal doni resposta a l'informe, donarem trasllat de la informació a la persona interessada i a la GAIP”*.
9. En data 26 de juliol de 2023, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, 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.

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 personals.

**II**

La persona sol·licitant demana accedir a la informació del personal subrogat de les llars d'infants de l'ajuntament, següent:

- 1) Identificació de la persona treballadora.
  - 2) Categoria professional i centre de treball d'adscripció.
  - 3) Antiguitat abans de la subrogació (1/09/2017).
  - 4) Antiguitat reconeguda després de la subrogació (1/09/2017).
  - 5) Antiguitat total reconeguda per l'ajuntament.
  - 6) Quantitat d'import per antiguitat reconegut en nòmina de l'ajuntament
  - 7) Import de l'antiguitat que percep actualment en nòmina.
- (...)

Aquesta informació conté dades personals (en els termes de l'article 4.1 de l'RGPD) del personal treballador de les llars d'infants de l'ajuntament.

L'article 4.2) de l'RGPD considera *«tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.»*

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”*.

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 aquesta base jurídica de l'article 6.1.c) 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.”*

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

L'article 18 de l'LTC 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”*.

Per la seva part, l'article 53.1 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), concreta que és informació pública objecte del dret d'accés *“tota la informació, qualssevol dades o documents que les administracions públiques han elaborat, posseeixen, o poden legítimament exigir a terceres persones com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions.”*

La informació reclamada és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC.

La persona que presenta la sol·licitud d'accés manifesta que actua "*com a delegada del comitè d'empresa de la UGT(...)*". En relació amb aquesta qüestió, l'expedient tramès no conté cap document a partir el qual es pugui determinar si certament la persona sol·licitant ostenta la condició de delegada del comitè d'empresa, (consta un document signat pel Secretari General de les Administracions Locals de la UGT-Serveis Públics (...), on fa constar que la sol·licitant representa a aquell sindicat en l'àmbit dels ajuntaments i dels ens locals (...)). Cal fer notar també, que la reclamació l'efectua una persona diferent de la sol·licitant, que diu actuar en nom del sindicat i que, a requeriment de la GAIP, presenta una escriptura de poders que l'habilita per "*intervenir en tots i cadascun dels tràmits i incidències resultants de les eleccions sindicals que ara en davant se celebren a la ciutat (...)*"

No correspon a aquesta Autoritat pronunciar-se sobre la tramitació de l'expedient i, en concret sobre la presentació de la reclamació per una persona diferent de la persona sol·licitant i la verificació dels poders amb els quals actua. En qualsevol cas és necessari, a efectes de l'emissió d'aquest informe determinar qui és el receptor de la informació sol·licitada i en qualitat de què efectua aquesta petició, ja que tal com estableix la disposició addicional primera apartat segon de l'LTC, "*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 la mesura que la sol·licitant manifesta que és membre del comitè d'empresa i l'Ajuntament no ha manifestat res en contra, es parteix de la premissa que la sol·licitant de la informació és membre del comitè d'empresa del personal laboral de l'ajuntament reclamat.

En qualsevol cas, si es tractés d'un delegat sindical, qüestió que hauria de verificar l'Ajuntament, escau tenir en consideració que la informació a la que podria accedir seria la mateixa que els membres del comitè d'empresa d'acord amb el que estableix l'article 10.3 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical que estableix:

*"Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:*

*1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda (...)*".

En aquest context, s'analitza en primer lloc si, d'acord amb la normativa laboral i de funció pública la persona reclamant estaria habilitada a accedir a la dita informació.

### III

Com s'ha exposat, la persona sol·licitant vincula la seva sol·licitud d'informació amb la seva condició de "*delegat del comitè d'empresa de l'Ajuntament*", amb la finalitat de verificar l'existència de desigualtat en les retribucions del personal de les llars d'infants de l'ajuntament. En la mesura que la persona sol·licitant actui com a representant dels

treballadors en el comitè d'empresa, caldrà tenir en compte, en primer lloc, la seva normativa específica.

L'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre (en endavant, ET), atribueix al comitè d'empresa, com a òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors de l'empresa (article 63.1), determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació que pot contenir dades personals.

L'article 64.1 de l'ET disposa que *“ El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo ”*. I afegeix que: *“ Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo. (...) ”*

A continuació, els apartats 2 a 5 d'aquest article 64 de l'ET contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre les quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació, alguna d'elles amb una periodicitat trimestral (article 64.2 ET), d'altres anual (article 64.3 ET) i d'altres quan sigui procedent (article 64.4 i 5 ET).

Tot això a efectes d'exercir, entre d'altres, la funció *“ de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes ”* (article 64.7.1.a) ET).

Aquesta Autoritat ha fet avinent en ocasions anteriors que, a banda de les dades personals que es puguin incloure en la còpia bàsica dels contractes i que poden ser conegudes pel comitè d'empresa en els termes legalment establerts (articles 8.3.a) i 64.4 ET), amb caràcter general, les previsions de l'ET es tradueixen en un dret del comitè d'empresa a rebre informació sobre les diverses qüestions que es desglossen en els preceptes de l'ET, sense que aquesta norma disposi clarament que aquesta informació s'ha de vincular, individualment, amb cada treballador.

S'ha considerat per aquesta Autoritat, amb caràcter general, que el dret a obtenir informació sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa -o sobre l'evolució de les retribucions- que la normativa (ET i TRLEBEP) reconeix als òrgans de representació dels treballadors no equival a conèixer el detall de les retribucions de tots els treballadors. Lliurar aquesta informació, de manera individualitzada i associada a tots els treballadors, sobrepassaria les previsions de l'ET i del TRLEBEP respecte la informació que cal comunicar als dits òrgans de representació.

En el cas que ens ocupa, la persona sol·licitant manifesta que vol accedir a la informació sobre la identificació de la persona treballadora, la categoria professional i centre de treball d'adscripció, l'antiguitat abans de la subrogació, l'antiguitat reconeguda després de la subrogació, l'antiguitat total reconeguda per l'ajuntament, la quantitat d'import per antiguitat

reconegut en nòmina de l'ajuntament i l'Import de l'antiguitat que percep actualment en nòmina de totes les persones treballadores subrogades de les llars d'infants, atès segons indica: *“hem tingut coneixement que el personal de treball en les llars d'infants de l'ajuntament (...) presenten indicis de desigualtat retributiva, situacions d'antiguitat que ens sembla que s'ajustin a dret i poden implicar discriminacions internes que afecten majoritàriament a dones treballadores, per tant en contra del Pla d'igualtat de l'ajuntament i en definitiva del principi d'oportunitats i tracte igual entre homes i dones, particularment en matèria salarial”.*

Respecte del dret d'igualtat i oportunitats entre homes i dones l'apartat tercer de l'article 64 de l'ET preveu que el comitè d'empresa: *“También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”*

Tot això a efectes d'exercir, entre d'altres, la funció de *“vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial”* (article 64.7.1.a.3r) ET).

Així doncs, l'ET atribueix als representants del treballadors competències en la vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, que té la seva translació en el dret a rebre informació, al menys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouen dades sobre el registre previst a l'article 28.2 ET i la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

Recordar que l'article 28.2 de l'ET, preveu que els empresaris estan obligats a portar un Registre retributiu amb els valors mitjans del salaris de la seva plantilla. Així, l'article 28.2 ET preveu:

*“2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”*

L'article 5 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, concreta que aquest Registre retributiu ha d'abastar tota la plantilla de l'empresa, inclosos el personal directiu i alts càrrecs (apartat 1).

I, en relació amb els *“valores medios”* i el nivell d'agregació en què s'ha d'incloure la informació retributiva al Registre, disposa que *“a tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media*

*aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción” (apartat 2).*

A la vista d'aquestes previsions, els representants dels treballadors tindrien dret a accedir a la informació sobre els salaris que consta en el Registre retributiu. Aquesta informació, a priori, no tindria la consideració de dada personal (article 4.1) RGPD), atès que en aquest Registre no ha de constar el salari de cada persona treballadora (article 26 ET) sinó només “*los valores medios*” dels salaris, dels complementos salarials i de les percepcions extrasalarials de la plantilla de l'entitat, de manera desagregada per sexe i distribuïts per, en aquest cas, grups professionals (article 28.2 ET).

Ara bé, no es pot obviar el fet que aquesta informació podria convertir-se en dada personal respecte aquelles categories o grups professionals amb un reduït nombre de persones treballadores, atès que en aquests casos resultarien perfectament identificables per mera deducció per aquelles persones que tinguin accés al dit Registre retributiu.

Certament és així però això és una conseqüència inevitable del fet que la normativa d'aplicació examinada prevegi que la informació retributiva que ha de constar en el Registre retributiu s'ha d'agrupar necessàriament per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Fer notar que en el cas que aquestes categories o grups professionals amb un reduït nombre de persones, es corresponguessin amb càrrecs de responsabilitat o alt nivell retributiu, l'afectació a la seva privacitat derivada d'una eventual revelació del salari que perceben seria menor, tenint en compte que, com ha exposat abastament aquesta Autoritat, és una informació que a efectes de transparència podria ser coneguda no només pels òrgans de representació dels treballadors sinó fins i tot per qualsevol ciutadà.

Així doncs, en la mesura que els membres del comitè d'empresa han de rebre anualment la informació esmentada prevista a l'article 64.3 de l'ET als efectes de la vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, no sembla que hagi d'haver-hi inconvenient, en el cas que ens ocupa, per facilitar a la sol·licitant, en la seva condició de membre del comitè d'empresa, els valors mitjans dels complementos salarials en concepte d'antiguitat del personal de les llars d'infants, de manera desagregada per sexe i distribuïts per grups professionals o llocs de treball d'igual valor.

En el cas que ens ocupa la informació concreta sol·licitada va més enllà del que l'ET preveu que cal facilitar als representants dels treballadors. Ara bé, cal fer avinent que això no esgota les possibilitats que els representants dels treballadors puguin tenir per accedir a aquesta informació. En aquest sentit, per analitzar la possibilitat de comunicar la informació en els termes que sol·licita el reclamant, caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, atesa la seva aplicabilitat supletòria (DA 1a, apartat 2, de l'LTC). A tal efecte, cal tenir en compte que el dret d'accés a la informació pública no és absolut, i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis, com és el cas dels límits dels articles 23 i 24 de l'LTC pel que fa a les dades personals.



#### IV

En principi, la informació sol·licitada no afectaria a dades especialment protegides (en els termes previstos en l'article 23 de l'LTC). Així doncs, l'anàlisi s'ha de dur a terme a partir de les previsions de l'article 24 de l'LTC, el qual disposa el següent:

*“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 la mesura que la informació sol·licitada excedeix de la informació a què fa referència l'article 24.1 de l'LTC, en el sentit que no es refereix a dades merament identificatives dels treballadors públics, l'anàlisi s'ha de dur a terme d'acord amb el que estableix l'article 24.2 de l'LTC, és a dir, cal fer una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació de la informació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades, prenent en consideració, entre altres, el temps transcorregut, la finalitat de l'accés, les garanties que s'ofereixen, si n'hi ha menors d'edat afectats o el fet que l'accés pretès pugui afectar la seguretat de les persones.

En aquesta ponderació té una especial consideració el fet que la persona reclamant sigui membre del comitè d'empresa, ateses les funcions, entre d'altres, de control i vigilància del compliment de la normativa vigent, i, en concret la vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, especialment en matèria salarial (article 64.7.1.a.3r) ET).

La finalitat de la Llei de transparència és 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 (article 1.2 LTC).

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

a un representant dels treballadors, en relació amb la informació que pugui ser rellevant per al desenvolupament de les seves funcions.

En el cas que ens ocupa cal tenir en consideració que les persones sobre les quals es demana la informació són empleats que van ser objecte de subrogació per l'ajuntament de en el procés de canvi de gestió del servei públic municipal de les llars d'infants.

Pel que fa a la subrogació de treballadors cal tenir en consideració l'article 44 de l'ET, que estableix:

"(...)

*6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:*

*a) Fecha prevista de la transmisión.*

*b) Motivos de la transmisión.*

*c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.*

*d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.*

*7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.*

*8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.*

(...)

Així doncs, en els casos de successió d'empreses els representants dels treballadors han de ser informats de les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió. Això es podria traduir en conèixer la situació laboral de les persones afectades abans de la transmissió i la situació en la que quedarien després d'aquesta, tot i això l'ET no reflecteix de manera clara que aquesta informació s'hagi de facilitar de manera individualitzada.

En el cas de les Administracions Públiques l'article 130.3 de Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, que preveu que:

*"En cas que una Administració pública decideixi prestar directament un servei que fins a la data prestava un operador econòmic, està obligada a la subrogació del personal que el prestava si així ho estableix una norma legal, un conveni col·lectiu o un acord de negociació col·lectiva d'eficàcia general".*

El XI Conveni col·lectiu de centres d'assistència i educació infantil registrat i publicat per Resolució de 9 de març de 2010, de la Direcció General de Treball (BOE Núm. 70 de 22 de març de 2010), que sembla que seria el conveni vigent en el moment de la subrogació dels treballadors de les llars d'infants de l'ajuntament, regula la successió d'empreses a l'article 26 en el qual es preveu: *"En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en los artículos 42, 43 y 44, y concordantes, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"*.

Si bé és cert que l'actual conveni, el XII Conveni col·lectiu de centres d'assistència i educació infantil registrat i publicat per Resolució de 12 de juliol de 2019, de la Direcció General de Treball (BOE Núm. 178 de 26 de juliol de 2019), que va entrar en vigor al juliol de 2019, estableix en el seu article 31 els supòsits en els quals opera la subrogació del personal quan tingui lloc un canvi de contractista. En concret, en aquests casos es preveu que:

*"2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo. Documentos a facilitar. La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:*

*a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.*

*b) Fotocopia de los tres últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.*

*c) Fotocopia de los documentos de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.*

*d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, puesto de trabajo o, en su caso, cargo directivo temporal encomendado, jornada, horario, modalidad de contratación, período de disfrute de las vacaciones y, cuando proceda, antigüedad y complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional –C.P.P.–, especificando, con relación a este último concepto, fecha de devengo y número de horas de formación ofertadas y, en su caso, realizadas Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.*

*e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.*

*f) Si la empresa saliente fuera una cooperativa de trabajo, deberá identificar en la relación de personal que facilita a la empresa entrante quienes tienen la condición de trabajadores de la misma y quienes la de socios trabajadores.*

*El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.*

D'acord amb aquest conveni en el cas de subrogació dels treballadors com a conseqüència del canvi en l'adjudicació dels serveis, l'empresa cedent ha de comunicar a la cessionària i als representants dels treballadors tota la informació especificada en l'article 31 del conveni col·lectiu transcrit, entre les quals el nom i cognoms, el número d'afiliació a la Seguretat Social,

el lloc de treball i en el seu cas el càrrec directiu encomanat, la jornada, l'horari, la modalitat de contractació i l'antiguitat, entre d'altres.

Certament si aquest hagués estat el conveni en vigor en el moment de produir-se la subrogació dels treballadors de les llars d'infants, es de preveure que els representants dels treballadors haurien d'haver estat informats, per aplicació de l'article 31.b d'aquell, de les mateixes qüestions que ara son objecte de la sol·licitud d'informació, en concret la identificació amb nom i cognoms de les persones que formen part de la plantilla del personal subrogat de les llars d'infants municipals, i l'antiguitat abans de la subrogació. I, en conseqüència, no semblaria que la comunicació d'aquesta informació hagués de produir un perjudici major en la privacitat d'aquestes persones amb l'actual exercici del dret d'accés, motiu pel qual la ponderació entre el dret d'accés a la informació i el dret a la privacitat d'aquelles persones hauria de ser favorable a l'accés a aquesta informació.

Ara bé, contràriament a aquesta valoració, en la mesura que el conveni vigent en el moment de produir-se la subrogació no preveia aquesta comunicació i, per tant no sembla que la informació ara sol·licitada pugui ser ja coneguda pels representants dels treballadors, com ho demostra la seva sol·licitud, sense que hi hagi a priori, una previsió específica que pugui ser favorable a aquest accés.

La persona sol·licitant demana també accedir a la categoria professional, al centre de treball d'adscripció, a l'antiguitat reconeguda després de la subrogació, a l'antiguitat total reconeguda per l'Ajuntament i a l'import de l'antiguitat que percep actualment en nòmina cadascuna de les persones treballadores subrogades de les llars d'infants.

Segons consta a la plantilla del personal de l'ajuntament reclamat publicada a la seu electrònica d'aquell ajuntament, la plantilla del personal subrogat de Llars d'infants municipals és de 48 persones, entre les quals 2 són directores de llars d'infants, 5 són directores pedagògiques, mentre que la resta són mestres i educadores.

Pel que fa als imports en concepte d'antiguitat que aquestes persones perceben en l'actualitat a les seves nòmines cal tenir en consideració que, amb caràcter general aquesta és una informació retributiva.

Pel que fa a l'accés a informació retributiva és criteri sostingut per aquesta Autoritat que les obligacions de transparència previstes a l'article 11.1.b) de l'LTC es poden fer extensives respecte de les sol·licituds d'accés a la informació que afecti tant al personal directiu com el personal que ocupa llocs d'especial confiança, d'especial responsabilitat dins de l'organització o d'alt nivell en la jerarquia de l'entitat, de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu.

Tot i que la llei no preveu expressament la publicació al portal de transparència de les retribucions d'aquesta tipologia d'empleats, en la ponderació dels drets que cal fer respecte de les sol·licituds d'accés a la informació, és a dir, en el que podríem anomenar test de l'interès públic que ha de determinar si l'accés a la informació contribueix a un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament i de com s'assignen els recursos públics, es considera que es tracta de llocs que per la seva singularitat i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, per la qual cosa el resultat seria la prevalença de l'interès públic en la seva divulgació.

D'acord amb l'exposat, per als empleats que ocupen llocs de comandament resultaria justificat facilitar informació individualitzada, per qualsevol concepte retributiu que percebin. En conseqüència en el cas que ens ocupa respecte de les persones afectades que ocupen llocs de direcció no ha d'haver inconvenient en facilitar la quantitat d'import per antiguitat que perceben actualment en nòmina i, la qual cosa comporta també, conèixer, a partir dels imports publicats corresponents als complements d'antiguitat (article 25.1.a) RLTC) l'antiguitat total reconeguda per l'Ajuntament.

Pel que fa a la resta de persones treballadores que no ocupen llocs de comandament, escau tenir en consideració el règim de publicitat activa de les seves retribucions. Així, l'article 11.1.e) estableix que s'ha de fer pública: *“La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos”*.

Al respecte l'article 25 del RLTC preveu: 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, paques extraordinàries i altres complements i plusos específics segons conveni o fora de conveni, en el cas de personal laboral”.*

Per tant, en la mesura que ha de ser objecte de publicació (en el cas del personal laboral) la informació relativa a les taules retributives amb indicació de les retribucions bàsiques i els complements, entre ells el d'antiguitat, en els termes de l'article 25.1.a) RLTC, no sembla que hagi d'haver inconvenient des del punt de vista de la normativa de protecció de dades per comunicar a la persona sol·licitant aquella informació que ja ha estat objecte de publicació, com seria, en el cas que ens ocupa el complement d'antiguitat que correspon a les persones afectades per la sol·licitud d'accés en funció del grup o nivell al que pertanyin.

Qüestió diferent és si es pot facilitar la informació relativa a l'antiguitat efectivament reconeguda per l'ajuntament a cada persona treballadora. Facilitar aquesta informació té una afectació directa a la privacitat de les persones afectades atès que permet fer un perfil de la seva trajectòria professional, però també un perfil del seu nivell econòmic.

La finalitat exposada per la persona reclamant relativa de la vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'ha de poder assolir, tal com preveu l'article 64.3 de l'ET amb el coneixement de (*“valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”*) així, no ha d'haver impediment a facilitar a la personal sol·licitant, els valors mitjans dels salarials en concepte d'antiguitat del personal de les llars d'infants, de manera desagregada per sexe i distribuïts per grups professionals o llocs de treball d'igual valor. Sense que sembli, a priori, que resulti justificat facilitar aquesta informació de manera individualitzada.

Així mateix, no sembla que a efectes d'aquest control de la legalitat pugui resultar necessari conèixer respecte de cadascuna de les persones treballadores el centre de treball d'adscripció i, per tant, en aquest cas, la ponderació de drets hauria de ser desfavorable a la comunicació d'aquesta informació.

En qualsevol cas cal recordar que, tal com estableix l'article 31 de la LTC en la mesura que la sol·licitud pot afectar drets o interessos dels treballadors sobre els quals es demana la informació, se'ls ha de donar trasllat de la sol·licitud d'accés i fer efectiu el termini de deu dies per a que aquests puguin presentar al·legacions al respecte.

Així mateix, s'ha de fer avinent al destinatari de la informació el deure de confidencialitat a que està subjecte en relació amb la informació que obtinguin per a l'exercici de les seves funcions derivada tant de la normativa laboral (article 65 ET) com del que estableix l'article 5 de l'LOPDGDD, segons el qual:

*“1. Los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679.*

*2. La obligación general señalada en el apartado anterior será complementaria de los deberes de secreto profesional de conformidad con su normativa aplicable.*

*3. Las obligaciones establecidas en los apartados anteriores se mantendrán aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento.”*

Finalment, també escau informar al destinatari de la informació que d'acord amb l'article 15.5 de la LT, la normativa de protecció de dades resulta d'aplicació al tractament posterior de les dades obtingudes a través de l'exercici del dret d'accés.

## **Conclusió**

En el cas que es verifiqui que la persona sol·licitant de la informació és membre del comitè d'empresa o delegada sindical, la normativa de protecció de dades no impediria comunicar-li la informació individualitzada que sol·licita, amb indicació de la identitat (nom i cognoms) de les persones treballadores subrogades de les llars d'infants de l'ajuntament reclamat, que ocupin llocs de treball de direcció o d'especial responsabilitat. Pel que fa a la resta de persones treballadores únicament es podrà facilitar la informació sobre les retribucions corresponents a l'antiguitat, de manera desagregada per sexe i distribuïda per grups professionals o llocs de treball d'igual valor, sense que es pugui identificar a aquestes persones de manera individualitzada ni facilitar la informació relativa a l'antiguitat abans de la subrogació ni a l'antiguitat reconeguda per l'ajuntament.

Barcelona, 7 de setembre de 2023