

## **Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación contra la denegación por un Ayuntamiento del expediente de subida del complemento de destino de los funcionarios.**

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 expediente de la subida del complemento de destino de los funcionarios.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se informa de lo siguiente:

### **Antecedentes**

1. En fecha 4 de marzo de 2022, la sección sindical SIP-FEPOL (...), en representación de aquella sección sindical, solicita al Ayuntamiento de (...) la siguiente documentación:

*"Pedimos el expediente de la subida de los complementos de destino de los funcionarios de (...) que se ha aplicado últimamente, donde salga también qué complemento definitivo tiene cada uno de los funcionarios" .*

2. En fecha 12 de enero de 2023, la sección sindical presenta ante la GAIP una reclamación en la que hace constar que el Ayuntamiento no le ha facilitado la información y reclama el expediente de la subida de los complementos de destino de los funcionarios de (...) con indicación del complemento definitivo de cada uno de los funcionarios .

3. En fecha 24 de enero de 2023, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento de (...) y le pide un informe donde exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso, que concrete a las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

4. En fecha 26 de enero de 2023, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, 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.

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.

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

Los datos de que dispone el Ayuntamiento, que identifican y se refieren directamente al personal, así como otros datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que pueden asociarse o vincularse a un trabajador concreto, y que tanto le identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías que establece el RGPD.

El 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 los datos personales (en adelante, RGPD), dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo

5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en el artículo 6.1. En concreto el apartado c) dispone que *“ el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento ”* ( letra c).

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

El artículo 18.1 de la LTC establece: "Las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida" . El citado artículo 2.b) define *“información pública”* como : *“La información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley”*.

En este sentido, la información relacionada con las retribuciones del personal de la Corporación es información que debe ser considerada pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC y, por tanto, queda sometida al derecho de acceso previsto en esta normativa. En cualquier caso, el derecho a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes.

Además, en lo que concierne al régimen de acceso a la información pública, la Disposición adicional primera de la LTC dispone que *“ 2. El acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial es regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley.”*

Así, en el caso que nos ocupa, será necesario analizar si existe un régimen especial que habilite el acceso a la información que se solicita o, subsidiariamente, si este acceso es posible de acuerdo con la normativa de transparencia.

### III

De entrada, antes del análisis de la cuestión de fondo conviene incidir en determinadas cuestiones que afectan a la información objeto de reclamación, así como a la persona que ejerce el derecho de acceso a la información pública.

La reclamación de la sección sindical tiene como objetivo el acceso al *“ expediente de la subida de los complementos de destino de los funcionarios de (...) que se ha aplicado últimamente, donde salga también qué complemento definitivo tiene cada uno de los funcionarios ”* . Sin que esta Autoridad disponga de más información .

En tal caso, no se indica el alcance temporal de la reclamación. Por tanto, a falta de mayor concreción, se entiende que se está refiriendo al complemento de destino correspondiente al año 2022.

Por lo que respecta a la información relativa al complemento de destino sólo se solicita respecto al personal funcionario del Ayuntamiento. Por tanto, se entiende, que la persona

reclamante, sólo tiene interés en conocer esta información respecto al personal que tiene la condición de personal funcionario. En cualquier caso, las consideraciones que se pueden realizar, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos personales, serían aplicables tanto al personal laboral como al personal funcionario del Ayuntamiento.

En cuanto a la persona que presenta la reclamación, si bien la reclamación a la GAIP se ha presentado por la propia sección sindical, no puede obviarse el hecho de que la persona que la presenta, vincula su solicitud con la suya condición de delegado sindical, y según se desprende del expediente enviado por la GAIP, forma parte del órgano de representación de los trabajadores en el Ayuntamiento desde el 1 de abril de 2022.

Esta información puede ser relevante a efectos de llevar a cabo el análisis del caso que nos ocupa en la medida en que los derechos reconocidos en los sindicatos, o secciones sindicales, son diferentes de los que corresponden a los delegados sindicales ya los representantes de los trabajadores o personal, de acuerdo con lo que se analizará a continuación.

Hay que tener en cuenta que la sección sindical puede estar constituida tanto por afiliados al sindicato como delegados del centro de trabajo de acuerdo con lo que prevén sus estatutos, y por tanto, la sección sindical no necesariamente está constituida sólo por delegados sindicales, a los que se les reconocen los derechos antes mencionados. En consecuencia, la sección sindical, como entidad o persona jurídica, no ostentaría los derechos que reconoce la LOLS en su artículo 10.3, siendo en exclusiva de los delegados sindicales, independientemente de que formen parte del comité de empresa.

En cambio, los delegados sindicales tienen reconocidas las mismas garantías legalmente establecidas para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas.

En particular, a los efectos que nos interesan en este informe, el artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) les reconoce, entre otros, el derecho a: *“ 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.”*

De acuerdo con lo expuesto, el artículo 10.3 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales la equiparación, en cuanto al acceso a la información ya la documentación, a los miembros del comité de empresa o de los órganos de representación en las administraciones públicas, en los casos que no formen parte de estos órganos de representación.

Tomando en consideración esta circunstancia, se considera que el supuesto planteado debe ser analizado desde el punto de vista de la posibilidad de los delegados sindicales a acceder a la información solicitada en la medida en que son los titulares del derecho a la información que recoge el artículo 10.3 de la LOLS, y no la sección sindical.

En este caso, el análisis de la solicitud de acceso formulada por un delegado sindical, o bien por quien forma parte de los órganos específicos de representación del personal, requiere recurrir al régimen de acceso a la información establecido por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (en adelante EBEP) así como por el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 23 de

octubre (en adelante, ET). Y esto sin perjuicio de que supletoriamente también deba tenerse en cuenta lo establecido en la normativa de transparencia.

Según la normativa, son las juntas o delegados de personal (art. 39 EBEP), así como a los delegados de personal o Comité de Empresa (art. 62 y 63 ET), los órganos específicos de representación de los funcionarios y de los trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y art. 64 ET), entre otros, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa, que les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

En cuanto al personal funcionario, el artículo 40.1.a) del EBEP dispone que las Juntas de personal y los delegados de personal deben recibir información sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente, y sobre programas de mejora de rendimiento. Ahora bien, no existe en el EBEP una regulación específica que habilitaría a acceder de forma individualizada a la información reclamada.

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

Según el FJ quinto de dicha STS de 9 de febrero de 2021: *“(…), los mentados artículos 40.1.a) del TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 10.3. 1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que invoca la parte recurrente, además del general artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores, en este caso, del personal estatutario, que resultan esenciales para el ejercicio de labor de control y la defensa de los intereses de los trabajadores . “*

Según el FJ sexto de la misma STS:

*“(…). Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre las datos personales del personal estatutario que se soliciten, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estas datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales.*

*(…).*

*En consecuencia, la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas. ”*

Teniendo en cuenta la citada STS, las previsiones del régimen específico aplicable al derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores en la normativa aplicable, y que el reclamante solicita la información alegando su condición de delegado

sindical del Ayuntamiento, la normativa prevé que los delegados sindicales puedan acceder a la información relativa a los datos referentes a la evolución de las retribuciones, y por tanto, en este caso a la evolución del complemento de destino de los funcionarios de la Corporación, pero no a información asociada o individualizada para cada trabajador, sino que sería información general. Por tanto, no parece que a la luz del régimen específico aplicable a los delegados sindicales se pueda acceder a la información solicitada.

En este sentido, de acuerdo con lo expuesto, para analizar la posibilidad de acceder a la información en los términos que solicita el reclamante, deberá estar en las previsiones de la legislación de transparencia.

#### IV

El reclamante solicita el acceso al " *expediente de la subida del complemento de destino de los funcionarios (...) donde salga también qué complemento definitivo tiene cada uno de los funcionarios*". El motivo que justifica su petición es que " *tenemos conocimiento de que trabajadores del mismo grupo, escala y categoría tienen complementos de destino diferentes*".

Hay que hacer hincapié en que el acceso a la información sobre el complemento de destino adjudicado al conjunto de la plantilla de la Corporación no presentaría problemas desde el punto de vista del derecho a la protección de datos. En este caso, ya falta de mayor concreción, el expediente podría contener la descripción de un puesto de trabajo, esta descripción se materializa en un documento físico que se llama "ficha descriptiva de puesto de trabajo" en el que se analiza el contenido del puesto de trabajo no las características personales de la persona que le ocupa. Por tanto, se tratan de datos objetivos, referidos al puesto de trabajo no a la persona.

Ahora bien, en los términos en que se formula la reclamación ante la GAIP, teniendo en cuenta que el reclamante pide el acceso " *donde salga también qué complemento definitivo tiene cada uno de los funcionarios*" ya falta de mayor información, parece que se quiera esta información de forma individualizada para cada empleado, y por tanto, que se identifiquen a los trabajadores afectados. En este supuesto, debe partirse de la posibilidad de conocer datos personales que podrían relacionarse con una persona física identificada o identificable, por lo que habrá que analizar si se puede acceder a esta información.

Como ha quedado dicho, la información solicitada es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC). Sin embargo, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En este sentido, deberemos atenerse a lo que se deriva del límite consistente en el derecho a la protección de los datos personales recogido en los artículos 23 y 24 de la LTC.

En principio, dada la naturaleza de la información solicitada, no se desprende que sean datos especialmente protegidos en los términos establecidos en el artículo 23 LTC. Ahora bien, en caso de que exista información de este tipo ya falta de consentimiento expreso del titular por medio de escrito, debería limitarse su acceso.

Más allá de los datos especialmente protegidos a que se refiere el artículo 23 de la LTC, será necesario tener en cuenta los criterios del artículo 24 de la LTC, según el cual:

*“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.”*

Por aplicación del artículo 24.1 de la LTC, no habría inconveniente en facilitar determinada información identificadora de las personas que han intervenido en la tramitación del expediente por razón de su cargo. Ahora bien, esta información no abarcaría cualquier dato identificativo de estas personas, sino sólo las especificadas en el artículo 70.2 del RLTC que expone: *“ A efectos de lo previsto en el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, son datos personales meramente identificativos los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas.”*

De acuerdo con el artículo 24.2 de la LTC, el acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa, que debe tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto, con el objetivo de determinar si debe prevalecer el interés público en la divulgación de la información o el derecho de las personas afectadas.

En este sentido, las personas afectadas serían las personas funcionarias del Ayuntamiento afectadas por la modificación del complemento de destino. Estas personas, como personal funcionario, incluye tanto a personal que ocupe puestos de altos cargos como al resto de trabajadores.

Por lo que respecta al concepto retributivo motivo de reclamación, el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone:

- “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.”*

En términos similares se pronuncia el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, cuando dispone que el pleno de cada corporación debe determinar en la relación de puestos de trabajo el nivel correspondiente a cada uno de ellos dentro de los límites mínimos y máximos que determine la normativa estatal sobre la función pública. En cuanto a la cuantía del complemento de destino es idéntica para todo el servicio del sector público y debe reflejarse anualmente en el presupuesto de cada corporación, según lo que establezca para cada nivel la Ley de presupuestos generales del Estado. (artículo 166 y siguientes).

En este contexto, cabe recordar que el complemento de destino se fija en función de la clasificación de los puestos de trabajo en niveles. Esta asignación de niveles por parte del pleno no es arbitraria sino que obedece a criterios de discrecionalidad técnica, requiere una valoración previa y una clasificación del puesto atendiendo a su contenido funcional.

Por otra parte, el nivel de complemento de destino, una vez aprobado y asignado al puesto, se convierte en contenido esencial y necesario de la RPT que debe ser pública (artículo 74 del EBEP, artículo 283 del TRLMRLC). En cuanto a la publicidad activa, el artículo 9.1.d) de la LTC dispone:

*“ La información relativa a la organización institucional y la estructura administrativa que la Administración debe hacer pública en aplicación del principio de transparencia debe incluir:*

*(...)*

*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.”*

A efectos de la letra d) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, el artículo 20.1.a) del RLTC dispone que las administraciones públicas deben publicar:

*“La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, de conformidad con el contenido mínimo que se prevé en la normativa vigente en materia de función pública.”*

En este sentido, la obligación de publicidad de la RPT, que incluye las retribuciones complementarias de cada puesto de trabajo, deriva tanto de la normativa de la función pública como de la normativa de transparencia.

Además, en materia de retribuciones, el artículo 11.1.b) de la LTC obliga a las administraciones públicas a publicar de forma individualizada:

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



A estos efectos, en lo que se refiere al ámbito local, el artículo 7.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante el RLTC) dispone que tienen la consideración de altos cargos y de personal directivo local, en todo caso, los cargos electos y los titulares de los órganos que ejercen funciones de gestión o de ejecución de carácter superior, ajustando su actuación a *las directrices marcadas por el órgano de gobierno de la corporación, de acuerdo con lo que dispone la normativa de régimen local.* Este mismo criterio, como ha puesto de manifiesto esta Autoridad en otros informes, puede hacerse extensivo respecto al acceso a las retribuciones del personal que ocupa puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización, de libre designación, o que conllevan un alto nivel retributivo. También debería tenerse en cuenta este criterio en relación con lugares que conllevan un cierto margen de discrecionalidad en cuanto a su provisión.

Para el resto de trabajadores, el artículo 11.1.e) de la LTC obliga a publicar:

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

A estos efectos, el artículo 25.1.a) del RLTC detalla que se entiende por retribuciones y dispone que *“debe darse información sobre la retribución anual bruta global de los diferentes 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.”*

Esta obligación de publicidad activa en materia de retribuciones debe comportar reconocer el derecho de acceso a la información retributiva del complemento de destino de los altos cargos locales de forma individualizada y, en lo que respecta al resto de personal funcionario, la información debe ser publicada de forma agregada, es decir, asociada a los puestos de trabajo de la Administración pública de que se trate agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan, sin que deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo.

## V

De acuerdo con todo lo expuesto, tiene especial consideración el hecho de que la persona reclamante sea delegado sindical, dadas las funciones, entre otras, de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente, de los acuerdos establecidos, así como, obtener información de la evolución de las retribuciones, que como se ha expuesto, les atribuye el EBEP, el ET y la legislación sindical.

Por lo que respecta a la finalidad del acceso al expediente, a falta de concreción sobre el contenido del expediente y sin más información al respecto, parecería que, en puridad, el reclamante quiere acceder a un expediente de recalificación del puesto de trabajo ya que comportaría un cambio de nivel y al mismo tiempo un cambio del complemento de destino de una o varias personas funcionarias del Ayuntamiento, con el fin de ejercer sus funciones de control de la evolución de las retribuciones y así poder controlar posibles

discriminaciones salariales que comporte que determinadas personas realicen las mismas tareas con distinto cuerpo y/o con distintos niveles, tal y como se deduce de la finalidad que alega el reclamante.

En este sentido, la información retributiva de trabajadores funcionarios afectados, permitiría al delegado sindical conocer los motivos que justifican la decisión adoptada, elementos que pueden ser relevantes a efectos de evaluar los criterios y decisiones tomadas por el Ayuntamiento en esta materia y poder ejercer sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente que tengan atribuidas, así como para controlar si se está respetando la normativa en lo que se refiere a la evolución de las retribuciones, y detectar eventuales actuaciones irregulares que se hayan podido producir.

También hay que tener en consideración que la información que se pide, en concreto, el complemento de destino, es un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al puesto de trabajo e independiente de la persona que lo ejerza, y es un complemento genérico, en el sentido de que se asigna de forma general en la misma cuantía para todos los puestos de trabajo del mismo nivel, por tanto, no tiene en cuenta las circunstancias personales de los funcionarios que los desarrollan.

Por otra parte, dados los términos de la regulación vigente sobre la publicidad activa de la relación de puestos de trabajo, no parece que se pueda restringir el acceso a la información retributiva contenida en la RLT. En este sentido, 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 para el personal al servicio de las administraciones públicas establecidas en las sucesivas leyes de presupuestos para cada grupo de la función pública. Además, podría pensarse que la publicación de la RLT no tiene incidencia en la protección de los datos personales, sin embargo, es obvio que aunque no incluya la identificación directa de los trabajadores del Ayuntamiento, en muchos casos éstos podrán ser identificados fácilmente de forma indirecta.

En definitiva, en estos casos, las perspectivas de privacidad que puede tener la persona o personas afectadas (funcionarios afectados por la subida del complemento) respecto a la relación mantenida con la administración municipal, son limitadas, dado el régimen de publicidad al que están expuestas.

En consecuencia, es evidente que en la medida en que la normativa prevé la obligación de publicar esta información, no debería haber ningún inconveniente en facilitar la información reclamada.

Ahora bien, en aplicación del principio de minimización (artículo 5.1.b) del RGPD) y, dada la finalidad del acceso en este caso, se considera que el ayuntamiento podría, de entrada, facilitar la información sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados.

Por tanto, no parece que en un caso como el planteado deba prevalecer el derecho de acceso de la persona reclamante, ya que no se aprecian circunstancias específicas a partir de las cuales se pueda considerar que deba prevalecer el derecho de acceso derechos a la protección de datos de los empleados afectados.

En este sentido, la normativa de protección de datos no impide acceder a la información individualizada relativa a la cuantía que ha supuesto la modificación del complemento de

destino de los funcionarios de la Corporación que ocupen cargos directivos, altos cargos, puestos de confianza, de libre designación, de especial responsabilidad dentro de la organización que impliquen altos niveles retributivos. En cuanto al resto del personal funcionario deberá facilitarse de forma agregada, sin identificar con nombres y apellidos a los trabajadores afectados.

Por último, cabe recordar que siempre que el acceso a datos personales se efectúe por razón de las funciones que como delegado sindical tiene encomendadas, ésta deberá regirse por el deber de sigilo del artículo 10. 3 LOLS. Así como, por el principio de limitación de la finalidad (artículo 5.1.b)) y por el principio de integridad y confidencialidad (artículo 5.1.f)) establecidos en el RGPD complementado con el deber de secreto recogido en el artículo 5.1 del LOPDDDD.

### **Conclusión**

De acuerdo con los términos en los que se formula la reclamación, la normativa de protección de datos no impide al delegado sindical acceder a la información individualizada relativa al importe del complemento de destino definitivo de altos cargos que impliquen altos niveles retributivos. Por lo que respecta al resto de personal funcionario sólo se puede facilitar de forma agregada, sin identificar con nombres y apellidos a los trabajadores afectados.

Barcelona a 3 de marzo de 2023