

Resolució de 7 de juliol de 2016, d'estimació de la Reclamació 19/2016

Administració reclamada: Transports Metropolitans de Barcelona, SL. Transports de Barcelona, SA. Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA.

Informació reclamada: Plantilla, relació de llocs de treball i retribució bruta íntegra de cada lloc de treball. Nom i cognoms de les persones que ocupen cada un dels llocs de treball.

Resum: Pot ser objecte de Reclamació la comunicació feta en substitució de les resolucions dels procediments de sol·licitud d'informació pública, si no dona efectivament accés a tota la informació sol·licitada. S'ha fet un ús incorrecte jurídicament de la possibilitat oferta per l'article 34.8 LTAIPBG de substituir la resolució per una simple comunicació, ja que aquesta possibilitat està limitada als casos que s'estima la sol·licitud, i en aquest majoritàriament no s'estima; si l'Administració no lliura tota la informació demanada, ha de motivar la seva resposta mitjançant una resolució, amb indicació dels recursos o reclamacions de què pot ser objecte. La informació pública que pot ser objecte del dret d'accés inclou la que ha de ser objecte de publicitat activa, però té un contingut molt més ampli; això fa que no tingui fonament jurídic intentar justificar en preceptes relatius a la publicitat activa la denegació d'accés a la informació. Si algun dels articles 9 a 15 LTAIPBG determina amb un grau raonable de certesa jurídica que una informació indicada ha de ser objecte de publicitat activa, la determinació del legislador comporta per sí sola la prevalença dels interessos públics favorables a l'accés, per damunt dels privats favorables a la protecció de les dades concernides; pels mateixos motius, si bé una determinada informació que afecta drets o interessos de terceres persones no es pot facilitar sense haver-los donat trasllat per tal que puguin formular-hi al·legacions, quan aquesta informació ha de ser objecte de publicitat activa el trasllat és innecessari, ja que el legislador ha determinat que preval la publicitat pel damunt del que pugui resultar de les al·legacions de les terceres persones afectades. El concepte "relació de llocs de treball" es refereix a una relació singularitzada i individualitzada de cada un dels llocs de treball de la respectiva Administració o entitat; l'instrument organitzatiu equivalent amb què les societats mercantils del sector públic poden substituir la relació de llocs de treball només complirà aquest requisit d'equivalència, almenys als efectes de la legislació de transparència, si és igualment individualitzat i singularitzat i conté el mateix tipus d'informació que han de contenir les relacions de llocs de treball. Les relacions de llocs de treball no contenen dades personals, però poden oferir indirectament informació sobre la persona que ocupa cada lloc; tanmateix, aquesta eventual incidència indirecta en les dades personals no constituïria impediment per donar informació relativa a la relació de llocs de treball, ja que aquesta informació pot ser rellevant per controlar la gestió de personal. Des d'un punt de vista material o de contingut de les seves funcions, caracteritza el personal directiu el fet d'exercir funcions de caràcter superior, fer-ho amb autonomia i responsabilitat, amb dependència directa dels seus màxims responsables i només limitades pels criteris i instruccions d'aquests.

Paraules clau: Comunicació substitutiva de resolució. Trasllat. Al·legacions. Relació de llocs de treball. Personal directiu. Administració local. Societats mercantils públiques. Personal. Retribucions.

Ponent: Josep Mir Bagó

Antecedents

1. El 8 d'abril de 2016 té entrada a la GAIP la Reclamació 19/2016, en relació amb la comunicació de la Directora de l'Àrea d'Administració i Finances de Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) de 18 de març de 2016, que segons la persona reclamant no hauria donat resposta



satisfactòria a les seves sol·licituds d'informació pública de 26 de febrer de 2016, comentades seguidament.

2. El 26 de febrer de 2016 la persona reclamant va sol·licitar a TMB, Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA (FMB) i Transports de Barcelona SA (TB) la informació següent per a cada una d'aquestes tres empreses:
 - a) La plantilla, la relació de llocs de treball (RLT) i el règim retributiu, que en tot cas inclogui la retribució bruta íntegra –retribucions bàsiques i complementàries- de cadascun dels llocs de treball de la societat concernida, així com la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs, a partir del dia 1 de gener de 2007, en els termes previstos en l'apartat d de l'article 8.1 i l'apartat d de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG).
 - b) Addicionalment, l'accés en format electrònic al nom i als cognoms de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de la societat concernida, inclosa la relació d'altres i baixes, a partir de la data indicada, en tant que dades merament identificatives, en els termes de l'apartat 24.1 LTAIPBG i de l'Informe 13/2016 de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

La sol·licitud invoca els articles 18.1, 8.1, 9.1 i 24.1 LTAIPBG, la doctrina establerta per la GAIP en la seva Resolució d'11 de febrer de 2016, de finalització de la Reclamació 30/2015, segons la qual el dret d'accés inclou "el dret de la persona sol·licitant a accedir a la retribució bruta íntegra (retribucions bàsiques i complementàries) de cadascun dels llocs de treball", i la doctrina establerta per l'Informe 13/2016, de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD), segons la qual "los datos de la relación o catálogo de puestos de Trabajo que consistan únicamente en los datos que deban figurar en dicha relación o catalogo junto con el nombre y apellidos de la persona que ocupa dicho puesto de Trabajo no son más que datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano. Por tanto (...) la regla general es favorable a la publicidad, a no ser que en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionales".

3. El 18 de març de 2016 la Directora de l'Àrea d'Administració i Finances de TMB dóna resposta escrita a les sol·licituds indicades al punt anterior. Els aspectes més rellevants d'aquest escrit són els següents:
 - a) Explica que FMB (metro) i TB (autobús) presten els seus serveis de transport de viatgers de manera totalment coordinada (fet que es plasma empresarialment, compartint estructures corporatives i de gestió), sota la denominació de TMB. Sense dir-ho explícitament, cal suposar que és per aquest motiu que es dóna una resposta única a les tres sol·licituds d'informació presentades per la persona reclamant.



- b) Manifesta que les empreses del grup TMB són empreses públiques locals, de manera que els són aplicables les limitacions salarials derivades dels Pressupostos Generals de l'Estat, i el seu personal és laboral, regit per l'Estatut dels Treballadors (ET).
- c) Argumenta que, al ser empreses subjectes a l'ET, i no a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), no estructuraven el seu personal amb l'instrument específic de l'RLT, sinó amb altres formes de classificació professional, a través de grups i/o de categories professionals, segons si es tracta de:
- personal fora de conveni (personal directiu, prefectures i tècnics), que està estructurat en un sistema de classificació de grups de treball),
 - personal de conveni de bus, on hi ha un sistema de classificació professional basat en grups professionals i llocs de treball o
 - personal de conveni de metro, on hi ha un sistema de categories professionals, pendent de la seva adaptació a l'ET.
- d) Finalment, no facilita les dades demanades a la sol·licitud, però tampoc les denega expressament, sinó que, sense dir-ho explícitament, remet l'obtenció de la informació sol·licitada a les fonts següents:
- Per una banda, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), genèricament (és a dir, sense indicar cap número o data determinats), on han estat publicats els convenis de TB i d'FMB. Sense que s'indiqui en aquest escrit, els convenis citats també es poden consultar fàcilment al web indicat seguidament.
 - Per l'altra, al Portal de Transparència de TMB, "en el qual estem treballant per millorar encara més la informació", on es pot trobar un document anomenat "Política i pràctica de retribució a TMB" (<http://www.tmb.cat/portal-transparencia>). Aquest document inclou unes taules, diferenciades per a TB i per a FMB, que indiquen, agrupades per categories (cas del personal d'FMB), per grups professionals (cas del personal d'FMB) o per nivells salarials i llocs de treball (cas del personal de TB), les retribucions màxima i mínima de cada categoria, grup, nivell o lloc, sumant el sou fix i els complements. La informació no és individualitzada, sinó per blocs i la diferència entre els màxims i mínims indicats pot oscil·lar entre poc més del 10 per cent en alguns casos i més del 50 per cent en altres.
4. El dia 12 d'abril de 2016 la GAIP s'adreça a la Directora de l'Àrea d'Administració i Finances de TMB, donant un termini de 10 dies per a la remissió de l'expedient relatiu a aquest procediment de sol·licitud d'informació pública i un informe sobre la reclamació.
5. El dia 13 d'abril de 2016, després de comprovar que, en principi, no concorren en aquest cas motius que comportin la inadmissió de la present Reclamació, la GAIP l'admet a tràmit.



6. El dia 22 d'abril de 2016 TMB tramet a la GAIP el seu informe sobre aquesta Reclamació i còpia de l'expedient relatiu a la sol·licitud d'informació corresponent. L'informe de TMB manifesta el seu desacord amb el motiu de la Reclamació i amb els seus arguments, cosa que fonamenta en les al·legacions següents:
- a) La informació demanada per la persona reclamant es correspondria amb la que ofereix des del web de TMB el document "Política i pràctica de retribució de TMB" (resumit a l'antecedent 3.d).
 - b) El personal al servei de TMB i de les empreses del grup es regeix per l'ET, i no per l'EBEP, cosa que comporta que en aquestes empreses no hi hagi la figura de l'RLT, sinó altres instruments organitzatius equivalents.
 - c) En la seva Reclamació la persona reclamant demana informació (o es queixa de no haver-la rebut) que no hauria estat inclosa a la seva sol·licitud davant TMB, com és el cas de:
 - "les funcions específiques de cada lloc de treball integrat dins els cinc grups professionals fora de conveni";
 - informació relativa a altres societats del grup de TMB, ultra TB i FMB
 - major informació sobre els tipus de complement salarial que donen lloc a diferents salaris,
 - qüestions totes elles que, al no haver estat objecte de la sol·licitud inicial d'informació, TMB entén que no ha de facilitar en l'actual procediment.
 - d) S'adona que la informació facilitada amb la seva comunicació de 18 de març de 2016 és només la relativa a TB i FMB, mentre que no s'hauria donat informació del personal propi de l'empresa TMB SL; en conseqüència, l'informe inclou informació salarial de les dues persones al servei d'aquesta darrera empresa.
 - e) La informació retributiva des de l'1 de gener de 2007 està en procés de sistematització, i tant punt s'hagi acabat aquest procés s'inclourà al portal de transparència de TMB.
 - f) La sol·licitud dels noms i els cognoms de les persones que ocupen cada un dels llocs de treball de TMB/TB/FMB i de les altes i baixes des de l'1 de gener del 2007, afegida a la de les retribucions assignades a cada lloc, permet conèixer fàcilment la retribució bruta anual de cada persona, cosa que constituiria una cessió de dades íntimes i especialment protegides per la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), de manera que aquesta informació només podria ser donada previ consentiment de cada persona afectada. Invoca per defensar aquest criteri referències del Consell estatal de transparència i bon govern (CETBG), de la GAIP i de les autoritats espanyola i catalana de protecció de dades. Argumenta detalladament que l'única retribució personalitzada que ha de fer pública és la del Conseller delegat de TMB (ja que segons l'LTAI PBG i la legislació de

règim local seria l'únic alt càrrec o càrrec directiu de l'empresa), i així ho hauria fet en el seu document de "Política i pràctica retributiva de TMB".

- g) Sol·licita que es doni per satisfeta amb la comunicació reclamada la sol·licitud d'informació de la persona reclamant.
7. El dia 2 de maig de 2016 la GAIP, després de valorar que en aquest cas procedeix sol·licitar l'informe de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) previst per l'article 42.8 LTAIPBG, el demana, tot traslladant-li l'expedient.
8. El dia 11 de maig de 2016 la persona reclamant, després d'haver tingut accés a l'informe de TMB, presenta a la GAIP un escrit d'al·legacions, on manifesta bàsicament el següent:
- a) Que l'informe de TMB esmentat a l'antecedent 6 posa de manifest, i fins i tot admet, que aquesta empresa no ha satisfet la sol·licitud d'informació presentada per la persona reclamant.
- b) Que es donarà per satisfeta amb l'obtenció de part de les dades sol·licitades en relació únicament al personal fora de conveni, afegint que "per tant, aquest reclamant manifesta el seu desistiment parcial, en aquest moment i pel que fa a aquesta sol·licitud, respecte de l'accés al nom i cognoms de la resta del personal de les empreses reclamades".
- c) Que TMB incompleix les obligacions de publicitat activa establertes pels articles 8.1.d i 9.1 LTAIPBG, ja que la informació que publica sobre la seva estructura de personal no és en absolut equivalent a l'RLT, perquè no ofereix la informació requerida per a cada lloc (incloses les funcions i els complements retributius) per la legislació de funció pública.
- d) Que ni les retribucions brutes, ni el nom i cognoms dels empleats públics no són dades personals especialment protegides i considera que la seva obtenció és imprescindible per controlar la incorporació de personal fora de conveni a les empreses del grup TMB.
- e) Que sol·licita aquesta informació per a l'exercici professional del periodisme: "aquesta informació resulta a més imprescindible des del punt de vista de la tasca professional d'aquest reclamant –periodista-, vinculada al dret de comunicar i rebre lliurement informació de l'apartat d) de l'article 20.1 de la Constitució".
9. El dia 24 de maig de 2016 la GAIP rep l'informe de l'APDCAT esmentat a l'antecedent 7. Els aspectes més destacables del seu contingut són els següents:
- a) La informació demanada no comporta l'accés a dades personals especialment protegides a les que es refereix l'article 23 LTAIPBG.
- b) "No planteja cap problema des del punt de vista de la protecció de dades de caràcter personal, lliurar informació sobre la plantilla (entesa com una agrupació que inclogui els llocs



de treball de cada categoria) o que s'indiqui el nombre d'interinatges o contractes temporals no vinculats a l'RLT".

- c) L'RLT (o el seu equivalent, entès com "un llistat dels llocs de treball de l'entitat, amb indicació de les característiques de cada lloc, incloent-hi també tots els llocs coberts de manera interina o temporal i també les retribucions de cada lloc") no inclou dades personals, però pot oferir indirectament informació sobre una persona que ocupa un determinat lloc; tanmateix, pot ser rellevant conèixer aquesta informació per avaluar les polítiques de personal i, en general, l'eficiència en la gestió dels recursos públics. En conseqüència, des del punt de vista de la protecció de dades personals, no hi hauria impediment per donar aquesta informació, inclosa la relació de contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball. "I això amb independència que formalment les empreses afectades no hagin de comptar amb una RLT en els termes de la normativa de funció pública, perquè si és informació que està en poder de l'empresa, l'afecta el dret d'accés, sigui quina sigui la denominació que internament es pugui donar a aquest instrument".
- d) El nom i cognoms de la persona que ocupa cada lloc de treball és una dada merament identificativa vinculada amb l'ocupació i caldria donar-hi accés llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada. Reforcen aquesta valoració algunes consideracions addicionals:
- L'article 9.1.b LTAIPBG obliga fer públics els noms dels responsables dels òrgans, concepte que, un cop traslladat a les societats mercantils del sector públic, caldria considerar equiparable als llocs d'especial responsabilitat, "tenint en compte a aquest efecte no només les persones que formin part dels òrgans de direcció, sinó també altres com directors d'àrea, directors de serveis, o anàlegs, especialment si tenen la capacitat de prendre decisions que puguin afectar directament els drets de les persones usuàries del servei o de les persones treballadores d'aquestes empreses".
 - L'obligació de publicar les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció professional (article 9.1.e LTAIPBG), que afecta també les societats mercantils del sector públic, comporta que amb més raó s'ha de donar accés al nom de les persones que ocupen cada lloc de treball, i més encara en el cas del personal fora de conveni, el caràcter excepcional del qual fa que el seu coneixement tingui més rellevància per a l'avaluació de l'actuació administrativa.

Per tant, no hi hauria motius de protecció de dades personals per denegar l'accés al nom i cognoms del personal directiu (que són públics) i, després de donar-los audiència, a la resta de personal fora de conveni.

- e) En virtut de l'article 11.1.b LTAIPBG, cal fer públiques "les retribucions, indemnitzacions i dietes" del personal directiu de les societats del sector públic. Aquesta informació ha de ser



individualitzada “i abastaria l'import íntegre per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta”. El personal concernit seria “el conseller delegat de les societats afectades, però també, com a mínim, cadascun dels membres del consell d'administració o el consell de direcció”.

- f) En relació amb la resta de personal (el no directiu), l'article 11.1.e LTAIPBG obliga fer pública “informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos”, de manera que no es garanteix legalment la publicitat individualitzada de les seves retribucions. L'accés a aquesta informació només sembla justificat “en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin”. A aquests efectes, caldria distingir dues situacions:
- “El personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'organització, estigui vinculat amb l'empresa per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus”. Malgrat no hi hagi una obligació legal de fer públiques en tot cas les seves retribucions, resultaria justificat “facilitar informació individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades”.
 - La resta de personal, les retribucions del qual es podria donar de forma agrupada, en la mesura que d'aquesta manera també es pot fer una avaluació de la utilització dels recursos públics “sense sacrificar innecessàriament el dret a la protecció de dades de les persones afectades”. Això no treu, tanmateix, que si hi ha circumstàncies d'especial confiança o responsabilitat o de retribució especialment elevada, també es pugui donar informació individualitzada de la retribució d'aquest altre personal.
- g) Les consideracions anteriors són aplicables tant al personal actual d'aquestes empreses, com al que hi ha prestat els seus serveis des del 2007.
- h) No passa per alt a l'APDCAT que la informació demanada es pot creuar fàcilment, fins obtenir la retribució individual de cada persona, “però això seria una conseqüència inevitable del fet que la normativa sobre transparència preveu tant la publicació dels resultats dels processos de provisió, com de les relacions de llocs de treball –incloent retribucions del lloc- i les retribucions agrupades per categories. En qualsevol cas, aquesta mesura resulta clarament menys invasiva que la publicació de la retribució efectiva corresponent a cada treballador”.

L'informe de l'APDCAT arriba a la conclusió següent: “La normativa de protecció de dades no impedeix lliurar informació sobre la plantilla i l'RLT de les entitats reclamades.

“Pel que fa a la informació sobre la identificació de les persones que ocupen o han ocupat qualsevol lloc de treball fora de conveni de les tres empreses des de l'any 2007, la protecció de dades personals no impedeix donar-hi accés sempre que s'hagi pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a LTAIPBG, i d'aquest tràmit no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.



“Pel que fa a les retribucions íntegres associades als llocs de treball, prevaldria el dret d'accés en el cas dels llocs de personal directiu o de personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'organització, mentre que per la resta de treballadors no sembla justificat un accés individualitzat més enllà de la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions agrupades per categories o les retribucions associades als diferents llocs de treball”.

10. El dia 26 de maig de 2016 la GAIP demana la col·laboració de TMB per tal de traslladar al seu personal fora de conveni aquesta Reclamació, als efectes de donar-los l'ocasió de participar en aquest procediment, de conformitat amb el previst per l'article 42.3 LTAIPBG.
11. Després de diverses converses de membres dels serveis jurídics de TMB amb el ponent d'aquesta Resolució, que posarien de manifest la dificultat pràctica de dur a terme un trasllat de la reclamació a varis centenars de persones afectades, el 23 de juny de 2016 el Conseller delegat de TMB presenta a la GAIP les al·legacions addicionals següents, especialment a la vista de l'informe de l'APDCAT:
 - a) Davant del criteri de l'informe de l'APDCAT segons el qual no hi hauria cap impediment perquè TMB lliuri la informació relativa a la seva plantilla i a la seva RLT (o la informació equivalent a una RLT), el Conseller delegat sosté que el document “Política i pràctica de retribució de TMB”, publicat al seu portal de transparència, és l'equivalent a l'RLT requerida per la legislació de funció pública.
 - b) Davant del criteri de l'informe de l'APDCAT, segons el qual TMB hauria de fer públic al seu portal de transparència un organigrama amb el nom dels responsables dels seus diversos òrgans, entenent com a tals els que integren els grups professionals 1 i 2 del seu personal fora de conveni, i donar accés a la resta del seu personal de fora de conveni després d'haver-los traslladat la reclamació en aplicació de l'article 31 LTAIPBG, el Conseller delegat de TMB afirma que “es publicarà al Portal de transparència de TMB un organigrama que, a més dels membres del Grup 1 i integrants del Consell de Direcció, inclogui els noms dels Directors de Serveis i la resta d'integrants del Grup 2 (del personal fora de conveni), previ compliment del tràmit previst a l'article 31 LTAIPBG, de comparèixer i participar en el procediment”.
 - c) Davant del criteri de l'informe de l'APDCAT, segons el qual TMB ha de facilitar la retribució individual del Conseller delegat i de cadascun dels membres del Consell d'Administració i del Consell de Direcció de TMB, i informació sobre la retribució de la resta de personal fora de conveni agrupada per categories o grups, el Conseller delegat de TMB manifesta la seva disposició a facilitar la informació individualitzada de les retribucions dels membres del Consell de Direcció i afirma que la informació sobre les retribucions del personal fora de conveni, agrupada per categories o grups, és la que ja es donaria actualment a través del document “Política i pràctica de retribució de TMB”, publicat al seu portal de transparència.



També informa de l'Acte de 18 d'abril de 2016, derivat de l'incident d'execució de sentència del procediment de conflicte col·lectiu 265/2014 del Jutjat Social 19 de Barcelona, en relació amb la Sentència número 6129/2015, de 16 d'octubre, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, segons el qual a l'àmbit de TMB només es pot considerar fora de conveni el personal del Consell de Direcció (Grup professional 1), de manera que el conveni ha de ser aplicable a la resta de grups.

Després de manifestar les dificultats interpretatives i de gestió i de negociació que comporta la implementació de la nova estructura organitzativa, la negociació col·lectiva i l'aplicació de la legislació de transparència a l'àmbit de TMB, manifesta que "en els propers dies es donarà compliment a allò que disposa l'article 31 LTAIPBG i consegüentment es comunicarà als integrants del Grup Professional 1 i Grup Professional 2 del sistema de classificació professional de TMB que tenen dret a comparèixer i participar en aquest procediment. Tan bon punt es produeixi aquesta comunicació, els hi notificarem".

12. El 27 de juny de 2016 entra a la GAIP un escrit de la Directora de l'Agència de Transparència de l'Àrea metropolitana de Barcelona (AMB), on manifesta que té funcions de vetllar pel compliment de les obligacions de transparència de TMB, afirma que, en relació amb aquest grup empresarial, l'AMB ostentaria la condició d'Administració responsable prevista per l'article 3.2 LTAIPBG, adjunta una nota informativa segons la qual TMB tindria la condició d'Administració pública als efectes de l'LTAIPBG i adjunta també un dictamen jurídic interpretatiu de les obligacions de transparència de les empreses i entitats incloses als apartats d i e de l'article 3.1 LTAIPBG.
13. El 28 de juny de 2016, després d'accedir a les al·legacions del Conseller delegat de TMB referides a l'antecedent 11, la persona reclamant formula les al·legacions addicionals següents:
 - a) El document "Política i pràctica de retribució de TMB", publicat al seu portal de transparència, no satisfà la seva sol·licitud d'informació, ja que no ofereix la denominació, les característiques essencials i els requisits per ocupar cada lloc de treball, ni les seves retribucions singulars.
 - b) Reitera el seu interès per obtenir la informació demanada en relació amb tot el personal de fora de conveni, tant l'actual, com el que hi ha prestat els seus serveis des de 2007, i exposa diversos arguments per justificar la coherència d'aquesta pretensió amb l'interès públic, com ara el fet que la Sentència citada a l'apartat c de l'antecedent 11 posaria de manifest el caràcter irregular de la política seguida per TMB en relació amb el personal fora de conveni, motiu pel qual convindria conèixer la realitat de tot aquest col·lectiu els darrers anys.
14. El 28 de juny de 2016, en resposta a les al·legacions del Conseller delegat de TMB referides a l'antecedent 11, i vistes les formulades aquest mateix dia per la persona reclamant, la GAIP reitera a TMB la sol·licitud de col·laboració que li havia adreçat el 26 de maig de 2016 (antecedent 10), a fi de donar trasllat de la reclamació a tot el personal de fora de conveni de



l'empresa des de l'any 2007, atès que la persona reclamant insisteix a obtenir el nom i cognoms de tot aquest personal.

15. L'1 de juliol de 2016 el Conseller delegat de TMB manifesta a la GAIP la seva disposició a col·laborar per fer efectiu el trasllat de la reclamació a tot el personal de fora de conveni d'aquest grup empresarial, des de 2007. Atès que es tractaria d'un col·lectiu molt nombrós (més de 700 persones), que en el cas dels que ja no presten serveis a TMB l'empresa no disposaria d'un mitjà ràpid de comunicacions i que per raó de les vacances d'estiu el personal actualment disponible per dur a terme aquesta tasca és escàs, demana l'ampliació del termini per efectuar el trasllat fins al 15 de setembre i que quan s'efectuï es donin deu dies a les persones interessades per formular alegacions. També demana que es redueixi l'abast cronològic de les persones afectades per la sol·licitud d'informació.

Fonaments jurídics

1. Competència de la GAIP i admissibilitat de la reclamació

L'article 39.1 LTAIPBG estableix que les resolucions expresses o presumptes en matèria d'accés a la informació pública poden ser objecte de reclamació gratuïta i voluntària davant de la GAIP; per acreditar aquesta competència i l'admissibilitat de la reclamació cal que es compleixin els requisits mínims establerts per l'apartat 14 del Manual de reclamacions de la GAIP: que l'objecte de la reclamació sigui un dels previstos per l'apartat citat, que el subjecte reclamat estigui inclòs a l'àmbit d'aplicació dels articles 3 i 71 i següents de l'LTAIPBG i que la reclamació es presenti dins del termini d'un mes establert per l'article 42.1 LTAIPBG.

No hi ha dubte que es compleixen els dos últims requisits assenyalats: la reclamació es presenta contra tres empreses públiques (TMB, TB i FMB) que són titularitat al cent per cent d'una administració local de Catalunya (l'Àrea metropolitana de Barcelona, AMB) i entre la data de l'escrit de TMB que és objecte de la Reclamació (18 de març) i la presentació d'aquesta (8 d'abril) hi ha menys d'un mes.

En canvi, hi pot haver dubtes sobre si hi ha un objecte clar de Reclamació, ja que si bé TMB dóna resposta expressa a la sol·licitud d'informació, i per tant no s'hauria produït silenci administratiu, aquesta resposta no és pròpiament una resolució, ni es trasllada mitjançant notificació, ni conté el peu de recursos exigible a aquests tipus de documents. Tot i que l'escrit de TMB no ho indica expressament, es pot entendre fàcilment que ve a ser la comunicació a què es refereix l'article 34.8 LTAIPBG, segons el qual "si s'estima la sol·licitud i no s'ha produït oposició de tercers, la resolució pot ésser substituïda per una comunicació per la qual s'indica a l'interessat que pot accedir a la informació, o bé se li poden facilitar les dades directament".



Si bé la comunicació de TMB no manifesta expressament l'estimació de la sol·licitud d'informació, és cert que indica a la persona sol·licitant com pot accedir a allò que l'empresa sembla entendre que és la informació que pot facilitar (l'informe evacuat per TMB en el marc d'aquest procediment així ho argumenta). En la mesura que no ofereix, ni indica com obtenir, tota la informació realment sol·licitada, amb el grau de detall i amb el format demanats, es tractaria d'una comunicació que dóna només accés parcial (i que per tant denega parcialment) a la informació sol·licitada, de manera que no satisfà les pretensions de la persona sol·licitant.

Si bé l'article 39.1 LTAIPBG únicament contempla com a objecte de les reclamacions davant de la GAIP "les resolucions expresses o presumptes en matèria d'accés a la informació pública i, si escau, les que resolguin el recurs de reposició", l'apartat 4 del Manual de reclamació d'aquesta Comissió de Garantia hi afegeix també les comunicacions a què es refereix l'article 34.8, ja que aquestes comunicacions poden no donar realment satisfacció a la sol·licitud d'informació, com és el cas que ara ens ocupa, i en aquestes circumstàncies l'eventual inadmissió de reclamacions contra elles lesionaria greument el dret de defensa de les persones interessades. En aplicació d'aquest criteri, la GAIP ha admès a tràmit i resolt reclamacions presentades contra comunicacions substitutives de resolucions, en casos en què la comunicació no s'ajustava a allò que estableix l'article 34.8 LTAIPBG (Resolució sobre la Reclamació 30/2015, entre altres).

Per una altra banda, no sembla que hi hagi motius per qüestionar el fet que hi hagi una resposta única per part de TMB a tres sol·licituds d'informació adreçades a les tres empreses públiques citades (TMB, TB i FMB). Com s'ha dit a l'antecedent 2, les tres sol·licituds d'informació són pràcticament idèntiques, i la resposta de TMB (antecedent 3) exposa el caràcter de grup empresarial de TMB i la seva funció coordinadora i de compartició d'estructures de les altres dues empreses, factors que justifiquen la resposta única citada, de la qual la GAIP en dedueix que TMB assumeix la responsabilitat de facilitar la informació que procedeixi en el marc d'aquesta Reclamació, tant en relació amb sí mateixa, com en relació amb TB i FMB.

Resta per tant acreditada la competència de la GAIP per tramitar i resoldre la reclamació 19/2016, així com la concurrència de les seves condicions d'admissibilitat.

2. *La informació sol·licitada*

Sobre la base dels antecedents 2 i 8.b i en funció dels límits que poden concórrer en la informació sol·licitada per la persona reclamant, es pot estructurar aquesta en els apartats següents:

- a) La plantilla de TMB, TB i FMB, inclosa la coberta per contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball.



- b) L'RLT de les mateixes empreses, indicant en qualsevol cas el règim retributiu (retribució bruta íntegra: retribucions bàsiques i complementàries) de cada un d'ells.
- c) La relació de contractes temporals i d'interinatges subscrits per les empreses indicades no vinculats a cap lloc de treball.
- d) El nom i els cognoms de les persones que ocupen cada un dels llocs de treball de personal fora de conveni de TMB, TB i FMB.
- e) Tota la informació indicada, per al període des d'1 de gener de 2007 fins a l'actualitat.

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, i en una primera aproximació, no sembla que aquesta informació afecti dades personals especialment protegides. Cal insistir en aquest punt, perquè l'informe de TMB (antecedent 3) qualifica aquesta informació com de dades especialment protegides o d'informació que afecta la intimitat de les persones i que en conseqüència, per imperatiu de l'LOPD, no es podrien cedir sense consentiment de les persones afectades. Certament, si es tractés de dades especialment protegides, no es podrien lliurar, ja que així ho estableix l'article 23 LTAIPBG; però, segons aquest mateix precepte, únicament tenen la condició de dades especialment protegides "les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraaccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor".

Podrien resultar afectades indirectament dades personals especialment protegides o dades íntimes si l'objecte de la sol·licitud hagués estat la nòmina dels empleats afectats, ja que algun dels conceptes que s'hi poden incloure (com ara retencions fiscals, que poden variar en funció del nombre de membres de la unitat familiar, o informació relativa a percepcions indicàries de baixa laboral, cosa que podria connectar fàcilment amb dades relatives a la salut) podrien portar a identificar-les, però no és aquesta la informació econòmica que es demana per a cada lloc de treball a les sol·licituds d'informació, sinó només la retribució bruta anual total, és a dir: una xifra dinerària i prou, sense necessitat d'esmentar els diversos conceptes que la componen, i aquesta dada ni conté, ni permet obtenir, dades personals especialment protegides.

De fet, i per tal de clarificar i qualificar degudament la informació demanada i d'estar en condicions de determinar els límits que poden afectar-la, cal fer les precisions següents:

- 1r. Es demana informació relativa a l'RLT, inclosa la retribució bruta íntegra de cada lloc de treball. Tal com s'aprofundeix a l'FJ 5, aquesta informació no conté dades personals, ja que no inclou el nom de les persones que ocupen els diferents llocs de treball, ni cap altra dada d'identificació personal.
- 2n. Es demana informació relativa al nom i cognoms de les persones que ocupen cada un dels llocs de treball del personal de fora de conveni. En la mesura que es tractaria d'una llista de



noms associats únicament al lloc de treball corresponent, es pot qualificar d'informació merament nominativa, vinculada a l'organització de l'Administració, que s'ha de facilitar llevat que excepcionalment concorrin circumstàncies que comportin la prevalença de la seva protecció (article 24.1 LTAIPBG), tal com argumenta l'FJ 7.

- 3r. Malgrat les referències que s'hi fan a diversos documents d'aquest expedient (concretament, a l'informe de l'APDCAT i a vàries al·legacions de TMB), no es demana la retribució personal de ningú. És cert que creuant les dades relatives a les informacions esmentades als dos paràgrafs anteriors es pot obtenir fàcilment la retribució bruta íntegra de tot el personal de fora de conveni de TMB, però, com afirma l'APDCAT en el seu informe, “això seria una conseqüència inevitable del fet que la normativa sobre transparència preveu tant la publicació dels resultats dels processos de provisió, com de les relacions de llocs de treball –incloent retribucions del lloc- i les retribucions agrupades per categories. En qualsevol cas, aquesta mesura resulta clarament menys invasiva que la publicació de la retribució efectiva corresponent a cada treballador” (antecedent 9).

Per una altra banda, està clar que la comunicació de TMB de 18 de març de 2016 no satisfà les sol·licituds d'informació a les que dóna resposta. És obvi que no ho fa perquè ni ofereix cap llista de noms i cognoms, ni dóna informació d'anys anteriors, ni la informació econòmica a la que dóna accés és singularitzada per cada lloc de treball. Tenint això en compte, cal assenyalar que TMB ha fet un ús incorrecte jurídicament de la possibilitat oferta per l'article 34.8 LTAIPBG, de substituir la resolució per una simple comunicació, ja que aquesta possibilitat està limitada als casos que s'estima la sol·licitud, i en aquest majoritàriament no s'estima. Si l'Administració no lliura tota la informació demanada, ha de motivar la seva resposta (article 34.4 LTAIPBG), i això només ho pot fer mitjançant una resolució, amb indicació de la seva naturalesa jurídica i dels recursos o reclamacions de què pot ser objecte; la GAIP s'ha pronunciat en aquest mateix sentit a la seva Resolució sobre la Reclamació 30/2015.

Per acabar de determinar la informació controvertida (és a dir, la sol·licitada que no hauria estat estimada per TMB), cal assenyalar que no en formaria part aquella que, sent objecte de la reclamació, no hagués estat sol·licitada a TMB. Cal fer aquesta precisió a la vista d'algunes de les al·legacions formulades per aquesta empresa en el seu informe (antecedent 6.c), en el sentit que a la reclamació es demanarien algunes dades no incloses a la sol·licitud inicial d'informació. Sense necessitat de determinar si en els casos enumerats a l'antecedent citat concorre o no aquesta circumstància, està clar que no es pot incloure a la reclamació l'obtenció d'informació que no hagués estat demanada prèviament a l'Administració, de manera que l'objecte material d'aquesta Reclamació és únicament l'indicat a la sol·licitud d'informació adreçada a TMB el 26 de febrer de 2016, amb l'àmbit reduït posteriorment per la mateixa persona reclamant (antecedents 2 i 8.b).



Per acabar, es constata que la informació demanada és per a tot el període que va des de 2007 fins a l'actualitat. Les últimes al·legacions de TMB demanen a la GAIP una reducció d'aquest lapse temporal, ja que el consideren excessiu i no justificat per raons d'interès públic. Sense aprofundir en aquesta qüestió, sembla que l'interès públic pot estar perfectament present en l'objectiu de comparar la informació econòmica i de gestió de personal demanada al llarg de tres períodes de govern polític diferent al front de l'AMB (entitat local de la que depèn TMB), i és de suposar que aquest és el sentit que té demanar informació precisament des de l'any 2007, que va ser any electoral a nivell local. En tot cas, si TMB considera que per facilitar aquest lapse temporal tan ample d'informació es requereix una tasca excessiva d'elaboració, hauria d'haver-ho al·legat i acreditat en el moment de rebre la sol·licitud, i valorar la possibilitat d'inadmetre-la per aquest motiu, en base a l'article 29 LTAIPBG. Amb les raons invocades per aquesta empresa, la GAIP no veu motiu per reduir el lapse temporal d'informació sol·licitada.

3. *La dualitat de règims jurídics aplicables: Publicitat activa i dret d'accés a la informació*

La informació sol·licitada afecta a dos tipus substancialment diferents de dades, des del punt de vista de la seva exposició als requeriments de la legislació de transparència:

- a) Les relatives a la plantilla, RLT, contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball i retribucions del personal directiu, per una banda, en la mida que són dades que han de ser objecte de publicitat activa, per imperatiu dels articles 8.1.d, 9.1.d i 11.1.b LTAIPBG.
- b) La resta de dades sol·licitades, per l'altra, que no estan subjectes a aquestes obligacions de publicitat activa i que, en conseqüència, poden ser afectades amb una intensitat diferent pels límits legals a l'accés que els siguin aplicables.

Aquesta diversitat de situacions, especialment si tenim en compte algunes de les al·legacions formulades per la persona reclamant i, sobretot, per l'informe de TMB, que invoquen preceptes relatius a la publicitat activa per fonamentar i, principalment, per oposar-se a l'accés a la informació pública sol·licitada, obliguen a fer algunes consideracions sobre el diferent abast que tenen les obligacions de publicitat activa, per una banda i el dret d'accés a la informació pública, per l'altra, qüestió a la que ja s'ha referit anteriorment la GAIP (Resolucions sobre les Reclamacions 34 i 35/2015).

Les obligacions de publicitat activa són les definides als articles 8 a 15 LTAIPBG, que vinculen els subjectes obligats (entre els quals s'hi inclou el grup TMB) a difondre en el portal de transparència respecte la informació indicada per aquells preceptes. El dret d'accés a la informació pública, en canvi, pot tenir per objecte qualsevol "informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord



amb el que estableix aquesta llei" (article 2.a LTAIPBG, en relació amb els 18 i 19 de la mateixa llei). La informació pública que pot ser objecte del dret d'accés inclou la que ha de ser objecte de publicitat activa, però té un contingut molt més ampli. Això fa que no tingui fonament jurídic intentar justificar en preceptes relatius a la publicitat activa, com fa explícitament i implícitament l'informe de TMB, la denegació d'accés a la informació.

Així mateix, si algun dels articles 9 a 15 LTAIPBG determina amb un grau raonable de certesa jurídica que una informació indicada ha de ser objecte de publicitat activa, cal entendre que la determinació del legislador comporta per si sola la prevalença dels interessos públics favorables a l'accés, per damunt dels privats favorables a la protecció de les dades concernides. Això vol dir que si es tracta d'informació en la que concorren límits d'accés i en conseqüència, en el marc de l'exercici del dret d'accés, caldria resoldre sobre la sol·licitud prèvia ponderació dels drets i interessos favorables, respectivament, a la difusió o a la protecció de les dades demanades, si aquesta mateixa informació ha d'haver estat clarament objecte de publicitat activa la ponderació esdevé innecessària, ja que es pot considerar substituïda per la determinació legal que imposa la seva publicitat.

Pels mateixos motius i sobre la base dels mateixos raonaments del paràgraf anterior, si bé és cert que si una determinada informació sol·licitada afecta drets i deures de terceres persones, els articles 31.1 i 42.3 LTAIPBG preveuen la necessitat de donar-los trasllat de la sol·licitud per tal que puguin formular-hi al·legacions, quan aquesta informació ha de ser objecte de publicitat activa és innecessari aquest tràmit del trasllat, doncs el legislador ha determinat que preval la publicitat pel damunt del que pugui resultar de les al·legacions de les terceres persones afectades.

Per una altra banda, si una determinada informació ha de ser objecte de publicitat activa, per així determinar-ho clarament algun dels articles 9 a 15 LTAIPBG, i no ho és, de manera que si algú la vol obtenir no la pot trobar al portal de transparència corresponent i per aconseguir-la ha de suportar els costos i dilacions del procediment d'exercici del dret d'accés a la informació pública, i ni així l'obté, resulta que el subjecte públic obligat a facilitar-la incompleix doblement la legislació de transparència.

En el cas que ens ocupa, diversa de la informació sol·licitada ha de ser legalment objecte de publicitat activa:

- L'RLT del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs (articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG).
- L'article 11.1.b LTAIPBG disposa que han de ser objecte de publicitat activa "les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns (...) del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar



d'exercir el càrrec", de manera que el portal de transparència de TMB hauria de publicar aquestes dades en relació amb cada una de les persones que integren el seu personal directiu.

- L'article 11.1.e LTAIPBG preveu que també 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".

El portal de transparència de TMB no fa pública l'RLT de les empreses del grup, ni la relació de contractes temporals o d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball, ni les retribucions del seu personal directiu. La informació publicada que més s'aproxima a l'objecte d'aquesta sol·licitud és el document "Política i pràctica de retribució de TMB", que només ofereix la retribució anual bruta (de l'any en curs) del Conseller delegat, que és qui, segons l'informe de TMB, seria l'únic "personal directiu" del grup; per a la resta, només dóna informació agregada per grups o categories, amb màxims i mínims quantitativs per a cada grup o categoria, i sempre amb relació únicament a l'any en curs. En conseqüència, de les tres obligacions de publicitat activa que afecten aquesta Reclamació, en principi sembla que només es compleix la tercera (article 11.1.e LTAIPBG).

4. *La plantilla*

Segons consta als antecedents 2 i 8, una de les informacions sol·licitades que han portat a aquesta Reclamació és la plantilla del personal fora de conveni de les societats TMB, TB i FMB, inclosa la relativa als contractes temporals i als interinatges no vinculats a cap lloc de treball, a partir del dia 1 de gener de 2007. La persona reclamant fonamenta aquesta sol·licitud en els articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG. Efectivament, aquests preceptes estableixen la necessitat que els ens obligats per l'article 3 LTAIPBG publiquin la plantilla de personal al seu web de transparència i, si han de fer públiques aquestes dades, amb més raó han de ser susceptibles de ser objecte del dret d'accés a la informació pública.

Planteja dubtes què cal entendre per plantilla de personal. Segons l'article 28 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997), "la plantilla de personal és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos, classificades en grups de cossos i, dins els grups, d'acord amb les escales de cada cos. També inclou el personal eventual i el laboral". En l'àmbit de les Administracions públiques, en sentit estricte, que és el propi del DL 1/1997 citat, el concepte de plantilla es vincula estretament al pressupost i té, com aquest, l'objecte de fer efectiu el principi de legalitat pressupostària, concretat al crèdit disponible per a personal. Tenint això en compte, el concepte indicat de plantilla no té sentit en una societat



mercantil, en la mateixa mesura que tampoc n'hi té el pressupost considerat en el seu vessant d'autorització de despesa.

Per tant, el significat que cal donar al concepte de plantilla en l'àmbit de les societats que són objecte d'aquesta Reclamació és el del nombre d'empleats i empleades, que és el significat que comunament se sol atribuir a aquest concepte en l'àmbit de les empreses privades i és l'utilitzat per les taules generals de síntesi del personal de TB i d'FMB publicades al web de transparència de TMB, on sota el títol de "plantilla a 31.12.15", consta el nombre d'empleats per a cada grup o categoria.

Cal entendre que aquesta informació és, efectivament, la relativa a la plantilla de les dues empreses citades, on al final de cada taula consten diferenciats els grups del personal fora de conveni, que totalitzen 275 persones per a TB i 306 per a FMB, més el conseller delegat i les dues persones que, segons l'informe de TMB citat a l'antecedent 6, constitueixen la plantilla de TMB. Tret d'aquestes dues últimes persones, es podria entendre satisfeta la sol·licitud d'informació pel que fa a la plantilla, ja que s'hauria comunicat a la persona reclamant com podia accedir a aquesta informació, d'acord amb el previst per l'article 34.8 LTAIPBG.

Tanmateix, la informació relativa a la plantilla publicada al portal de transparència de TMB només fa referència a la de les empreses TB i FMB (i no inclou l'específica de TMB) i, sobretot, es limita a l'existent el 31 de desembre de 2015, quan la persona reclamant la sol·licita des de l'1 de gener de 2007. Es tracta d'una informació a la que no hi concorren límits i que, per tant, la persona reclamant hi té dret i li ha de ser lliurada, almenys amb un grau de detall similar al publicat al web de transparència, en relació amb les tres empreses afectades i amb una seqüència cronològica com a mínim anual des de l'1 de gener de 2007 fins a l'actualitat. Atès que el nombre concret d'empleats d'aquestes empreses pot variar al llarg de l'any, convindria indicar a cada anualitat la data de referència de la plantilla donada.

5. *L'RLT*

Com reflecteix l'antecedent 2.a, una de les informacions sol·licitades objecte d'aquesta Reclamació és la relativa a "l'RLT i el règim retributiu, que en tot cas inclogui la retribució bruta íntegra –retribucions bàsiques i complementàries- de cadascun dels llocs de treball de la societat concernida", a partir del dia 1 de gener de 2007. La persona reclamant fonamenta aquesta sol·licitud en els articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG.

L'article 9.1.d LTAIPBG estableix el deure de publicitat activa amb relació a l'RLT del personal funcionari, laboral i eventual. Per valorar la transcendència d'aquest precepte, cal determinar el contingut atribuïble al concepte "RLT". A aquests efectes, l'article 74 del 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 (EBEP), estableix el següent: “Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics”. De manera més concreta, l'article 29 DL 1/1997 estableix que “L'RLT és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais existents en l'Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser almenys el següent:

“a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.

“b) Els requisits essencials per ocupar-los.

“c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.

“d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.

“e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.

“f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió”.

Des del punt de vista del dret d'accés, cal subratllar el caràcter objectiu de l'RLT, en el sentit que és vinculada a llocs de treball i no a persones físiques concretes, de manera que la informació que conté no planteja problemes directes des del punt de vista de la protecció de dades de caràcter personal, ja que pròpiament no conté dades personals, i així ho ha assenyalat l'APDCAT en el seu informe emès per a aquesta Reclamació.

No es pot ignorar, tanmateix, que l'RLT és un instrument de gestió de personal pensat bàsicament per a les administracions públiques, i requerit legalment per a elles. En conseqüència, cal determinar si les empreses del grup TMB, atesa la seva condició de societats mercantils públiques no subjectes a l'EBEP, han d'adoptar l'RLT, o un instrument equivalent, per a l'organització interna del seu personal i, si s'escau, quines característiques hauria de complir l'instrument equivalent indicat.

En l'informe que ha redactat als efectes d'aquesta Reclamació TMB assenjala que “estem sotmesos a les previsions de l'ET i no a les de l'EBEP. El matis és important, doncs és el motiu pel qual no disposem exactament del que preveuen els articles de l'LTAIPBG invocats pel recurrent, l'article 8.1.d i 9.1.d, exactament pel que fa a la sol·licitada RLT que, com es dirà més endavant, en el cas de TMB correspon al sistema de classificació professional que no deixa de ser la descripció dels diferents llocs de treball i grups professionals que hi ha a l'empresa, afegint la plantilla (número d'ocupants) i la retribució corresponent ... En definitiva, TMB disposa d'un



instrument organitzatiu equivalent a l'RLT que estructura el personal basant-se en la classificació professional a través de grups i/o categories professionals, depenent de si es tracta de personal fora de conveni o personal de conveni de bus o personal de conveni de metro, com se li va comunicar al reclamant". Aquestes consideracions porten el grup TMB a interpretar que el seu instrument equivalent a l'RLT és una classificació per grups i categories que només individualitza el lloc del Conseller delegat.

És més que qüestionable que amb aquesta opció TMB doni compliment a les obligacions de publicitat activa dels articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG, ja que si aquests preceptes les formulen en relació amb un instrument (l'RLT) que es caracteritza principalment per la identificació singular de cada lloc, difícilment se'ls pot satisfer amb una estructura genèrica que redueix milers de llocs a unes poques desenes de categories, publicant únicament les mitjanes retributives dels llocs corresponents a cada una d'elles, i sense cap referència als altres continguts propis de les RLT (com ara descripció del lloc de treball i requeriments i procediments de selecció i de promoció).

El concepte "RLT" inqüestionablement es refereix a una relació singularitzada i individualitzada de cada un dels llocs de treball de la respectiva Administració o entitat; i l'instrument organitzatiu equivalent amb què les societats mercantils del sector públic poden substituir l'RLT només complirà aquest requisit d'equivalència, almenys als efectes de la legislació de transparència, si és igualment singularitzat i individualitzat i conté el mateix tipus d'informació que han de contenir les RLT. En qualsevol cas, no és aquesta la qüestió (la de què cal entendre per RLT als efectes dels articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG) en la que cal aprofundir en aquesta Reclamació, sinó que cal fer-ho en el contingut del dret d'accés en relació amb la informació associable a una RLT, que no és exactament el mateix.

Deixant de banda la qüestió de si el portal de transparència de TMB compleix o no amb les obligacions de publicitat activa dels articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG, el cert és que la informació sol·licitada per la persona reclamant és formulada en relació amb el concepte RLT, amb inclusió explícita de la sol·licitud de conèixer la "retribució bruta íntegra –retribucions bàsiques i complementàries–" de cada lloc de treball. El fet que la persona reclamant invoqui els preceptes de l'LTAIPBG que s'acaben de citar no autoritza en absolut a TMB a donar-li només la informació que aquesta empresa associa a la seva interpretació sobre com ha de complir les seves obligacions de publicitat activa derivades d'aquests preceptes. Quan la persona reclamant utilitza el concepte "RLT" com a objecte de la seva sol·licitud d'informació està clar que ho fa amb el contingut que l'ordenament jurídic vigent (articles 74 EBEP i 29 DL 1/1997, reproduïts més amunt) atribueix a aquest concepte; vistes las dades associades a l'RLT per aquells preceptes que afecten el personal laboral, i els termes literals amb què formula la sol·licitud d'informació, està clar que està demanant, per a cada lloc de treball i des del 2007, la informació següent:

- La denominació i les característiques essencials del lloc de treball.



- Els requisits essencials per ocupar el lloc de treball.
- El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable als llocs de treball.
- La forma de provisió de cada lloc de treball.
- La retribució bruta íntegra de cada lloc de treball.

No hi dubte de què aquesta és la voluntat manifestada per la sol·licitud d'informació, que expressament es refereix a la retribució bruta íntegra "de cadascun dels llocs de treball de la societat", i si TMB en tenia algun de dubte, el que havia de fer era demanar a la persona sol·licitant una major concreció de la sol·licitud, en aplicació del previst per l'article 28 LTAIPBG.

Si TMB interpreta de forma molt més restrictiva les seves obligacions de publicitat activa, no per això pot desatendre l'actual sol·licitud d'informació. Tinguin o no formalment aquestes empreses una RLT en el sentit que donen a aquest concepte els articles 74 EBEP i 29 DL 1/1997, segur que deuen tenir informació interna prou concreta i prou desagregada com per fer una relació de tots i cada un dels seus llocs de treball, indicant per a cada un d'ells les dades assenyalades més amunt. S'hagi publicat o no al portal de transparència de TMB, o s'hi hagi de publicar o no, el cert és que aquesta és informació pública i la persona sol·licitant té dret a obtenir-la, llevat que hi concorrin límits legals.

L'únic límit legal invocat en la tramitació d'aquest procediment és el relatiu a la protecció de dades personals. Tal com indica l'informe de l'APDCAT citat a l'antecedent 9.c, l'RLT no conté dades personals, si bé pot oferir indirectament informació sobre la persona que ocupa cada lloc. Tanmateix, aquesta eventual incidència indirecta en les dades personals no constituïria impediment per donar la informació relativa a l'RLT, ja que aquesta informació pot ser rellevant per controlar la gestió de personal. A més, cal insistir també que si els articles 8.1.d i 9.1.d LTAIPBG disposen la publicitat de les RLT, aquest fet comporta una determinació legal a favor de la difusió d'aquestes dades, que amb més raó encara han de poder ser objecte del dret d'accés, amb independència que les empreses públiques concernides hagin de disposar formalment o no d'RLT.

En conseqüència, la persona reclamant té dret a què les empreses TMB/TB/FMB li lliurin, per a cada lloc de treball, la informació pròpia de les RLT per al personal laboral, amb les precisions formulades a la seva sol·licitud d'informació, que en tot cas ha d'incloure la denominació i les característiques essencials del lloc de treball, els requisits essencials per ocupar-lo, el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable al lloc, la forma de provisió i la retribució bruta íntegra de cada lloc de treball.

El fet que TMB no tingui l'obligació legal de comptar amb una RLT, i no la disposi, pot comportar que no tingui la informació relativa als seus llocs de treball en els termes indicats. Si és aquest el cas, podria substituir-la, motivadament, per informació similar a la indicada, sempre que doni



dades concretes i singularitzades sobre la denominació, les característiques essencials, els requisits professionals i de selecció i la retribució bruta íntegra de cada lloc de treball. Així, per exemple, si no utilitza els conceptes retributius vinculats al lloc de treball dels funcionaris públics, pot substituir-los pels utilitzats per l'empresa o, en darrer terme, pel brut anual que percep la persona que ocupa el lloc de treball (cal tenir en compte que el prioritari és donar la informació relativa al brut íntegre, que és el que demana la persona reclamant, sense necessitat de precisar els conceptes que l'integren).

Per una altra banda, el caràcter massiu de la informació demanada (prop de vuit mil llocs de treball) pot justificar donar informació agregada d'aquells llocs de conveni que tinguin el mateix contingut (les mateixes característiques professionals, idèntic règim de selecció i la mateixa retribució bruta íntegra). En el cas dels treballadors de fora de conveni aquesta agregació només seria admissible si consta diferenciada la denominació de cada lloc.

Per últim, la persona reclamant també té dret a obtenir la informació indicada als paràgrafs anteriors per a cada anualitat, des de l'1 de gener de 2007, fins a l'actualitat, ja que les mateixes consideracions fetes sobre l'accessibilitat a aquestes dades es poden formular en relació amb els exercicis anteriors.

6. *La relació de contractes temporals i d'interinatge*

La persona reclamant també demana "la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball" de l'RLT, a partir de l'1 de gener de 2007. Es tracta també d'informació que hauria de ser objecte de publicitat activa, per aplicació de l'article 9.1.d LTAIPBG i que, per tant, amb més raó encara ha de poder ser objecte del dret d'accés. Aquesta informació s'ha de considerar complementària a la plantilla i a l'RLT i la disposició legal sobre la seva publicitat obeeix a l'objectiu d'assegurar que el caràcter formal i rígid d'aquests instruments de planificació i de gestió del personal de les administracions públiques no acabi oferint una imatge incompleta dels recursos humans amb els que realment compten en un moment donat. Així mateix, l'informe de l'APDCAT (antecedent 9.c) afirma clarament que des del punt de vista de la protecció de dades personals no hi hauria impediment per donar aquesta informació.

En relació amb aquest tipus de dades, tant l'article 9.1.d LTAIPBG, com la sol·licitud d'informació presentada per la persona reclamant, es limiten a indicar "la relació de contractes temporals i d'interinatges", sense majors precisions. Aquesta ambigüitat podria dur a entendre tant que l'únic que cal facilitar per atendre aquesta sol·licitud és una mera llista de contractes, sense cap mena d'informació, com que el que cal és facilitar còpia de cada un d'aquests contractes. En coherència amb la informació demanada dels llocs de treball de l'RLT, cal suposar que el que també interessa a la persona reclamant d'aquests contractes temporals i d'interinatges és bàsicament la mateixa informació, és a dir, durada i objecte del contracte (funcions que ha de



desenvolupar la persona contractada per aquestes vies) i retribució bruta íntegra prevista (no caldria donar el nom de la persona contractada).

Al web de transparència de TMB no hi ha cap mena d'informació sobre aquest tipus de personal temporal o interí. Aquest buit pot ser degut a què aquestes empreses no tenen aquests tipus de contractes i, de ser així, caldria donar precisament aquesta informació. Si les empreses del grup TMB tenen o han subscrit contractes temporals o d'interinatge amb treballadors, es recorda la seva obligació d'informar-ne en el seu web i en tot cas que la persona reclamant té dret a obtenir aquesta informació, tant en relació amb els contractes vigents, com als subscrits des de 2007, ja que és informació pública i no hi concorren límits d'accés.

7. *El nom de les persones que ocupen els llocs de treball i la relació d'altres i baixes*

D'acord amb l'antecedent 2, la persona reclamant també sol·licita, en format electrònic, el nom i cognoms "de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de la societat concernida, inclosa la relació d'altres i baixes, a partir de la data indicada" (és a dir, de l'1 de gener de 2007). Aquesta referència explícita a la relació d'altres i baixes té un doble significat: per una banda, que hauria d'incloure el nom de la persona o persones que han ocupat i ocupen cada un dels llocs de treball, amb indicació del moment de la baixa o de l'alta respectiva; i per l'altra que també hauria d'incloure les altes i baixes de persones contractades temporalment o interinament, en aplicació del previst per l'FJ anterior. Segons l'antecedent 8, aquesta informació s'ha de circumscriure al personal de fora de conveni.

Segons l'informe de l'APDCAT, aquesta informació conté dades personals, concretament dades merament identificatives relacionades amb l'organització de l'Administració, a les que en principi caldria donar-hi accés, sense necessitat de ponderació prèvia, llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció d'alguna persona afectada en concret (article 24.1 LTAIPBG).

D'acord amb aquest mateix informe, i a més del que s'acaba de dir, l'accés a aquestes dades hauria de prevaldre, amb caràcter general, com a conseqüència de la publicitat activa que s'ha de donar a "les convocatòries i als resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal" (article 9.1.e LTAIPBG), publicitat que és exigida també específicament per la legislació de funció pública. Tot i que aquesta darrera normativa no és aplicable al personal de les societats mercantils del sector públic, sí que ho és el règim de publicitat activa i d'accés a la informació de l'LTAIPBG, i així l'informe de l'APDCAT assenyala que "no sembla que les garanties a aplicar, des del punt de vista de la transparència, hagin de ser menors pel fet que una administració decideixi prestar un servei sota una forma juridicoprivada".

Tot i que els processos selectius i de promoció professional del personal del grup TMB, que es regeix per l'ET i no per la normativa de funció pública, no han de complir requeriments



determinats de publicitat, el fet que aquests requeriments s'hagin de complir en l'àmbit de l'Administració pública en sentit estricte, afegit a la identitat de règims de transparència i accés a la informació pública establerts per l'LTAIPBG per a tot el sector públic, amb independència de la naturalesa administrativa o mercantil dels ens que el formen, porta necessàriament a concloure que la identitat de les persones que treballen en una Administració o en una empresa pública, unida a la informació del seu lloc de treball, és una dada l'accés a la qual no es pot denegar per la legislació de protecció de dades personals perquè legalment (article 9.1.e LTAIPBG) s'ha establert el seu caràcter formalment públic, més que sigui com a resultat d'un procés selectiu o de promoció, amb independència que a la pràctica s'hagi seguit o no aquest procés i se li hagi donat o no publicitat.

L'únic requisit que estableix l'informe de l'APDCAT per poder facilitar la identitat del personal (de fora de conveni) del grup TMB, unida a la identificació del seu lloc de treball, és que prèviament se'ls hagi donat trasllat d'aquesta sol·licitud d'informació i tinguin l'oportunitat de formular-hi al·legacions, en aplicació de l'article 42.3 LTAIPBG. Cal fer alguns comentaris en relació amb aquesta qüestió.

En primer lloc, s'ha d'insistir que, d'acord amb l'article 24.1 LTAIPBG, l'accés a aquestes dades, amb caràcter general, preval legalment sobre la seva protecció, de manera que procediria lliurar-les sense necessitat de ponderació dels interessos en joc i, per tant, el trasllat, més que per aportar elements als efectes d'aquesta ponderació, té la finalitat de permetre aflorar situacions personals en què la difusió del nom podria provocar un perjudici per a la persona afectada (que es tracti, per exemple, d'una persona acollida a mesures preventives de protecció, per exemple). Tenint en compte això, aquelles persones que ja és públic que treballen a TMB no té cap sentit que se'ls hagi de traslladar aquesta Reclamació, ja que difícilment poden al·legar contra la difusió d'una informació (el seu nom, unit al seu lloc de treball) que ja és pública.

En conseqüència, en el cas del personal que ocupa llocs d'una certa responsabilitat, l'accés a la seva identitat, unit a la informació del respectiu lloc de treball, ve imposat tant per disposicions específiques de publicitat activa, com veurem properament a l'FJ sobre personal directiu, com pel fet que la identitat dels responsables d'àrea i de càrrecs de major jerarquia de TMB forma part de l'organigrama públic de l'empresa, com es pot comprovar al seu web. En aquests casos la difusió d'aquestes dades, en la mida que ja són públiques, ni tan sols requereix donar audiència prèvia a les persones afectades. Així ho entén també l'informe de l'APDCAT emès en el marc d'aquest procediment: "a banda de les persones a les quals ens hem referit en primer lloc (llocs directius o d'especial responsabilitat), les quals ja estarien afectades pel deure de publicitat activa pel que fa a la seva identificació, en el cas dels treballadors que ocupen llocs fora de conveni, el dret a la protecció de dades no impediria poder accedir a la identificació sempre que s'hagi pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a la Llei 19/2014, i d'aquest



tràmit no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés" (darrer paràgraf del seu apartat III).

Per una altra banda, no es pot ignorar que el trasllat a les persones afectades, quan sumen un col·lectiu de centenars d'elles (en aquest cas, més de set-cents, segons les al·legacions de TMB), pot consumir molt temps. Això ha portat a aquesta empresa (anteriorment 15) a demanar una ampliació de tres mesos del termini donat per dur a terme aquest trasllat. Les raons exposades semblen plausibles i la GAIP considera que procedeix atendre aquesta petició, tenint a més en compte la bona disposició de l'empresa a col·laborar per a la realització del trasllat.

Tanmateix, l'ampliació del termini per dur a terme el trasllat, i el corresponent ajornament de l'obtenció de les dades afectades (el nom i els cognoms del personal de fora de conveni, llevat del que ocupa llocs d'una certa responsabilitat), no pot impedir l'accés immediat a la resta de dades sol·licitades, tenint en compte criteris de proporcionalitat, i atès també el llarg període de temps que ha transcorregut des de la presentació d'aquesta Reclamació, a causa de les incidències relacionades als antecedents.

En conseqüència, aquesta Resolució consent a prorrogar fins a finals del proper mes de setembre el lliurament de les dades concernides per la necessitat del trasllat previ a les persones afectades, reservant-se la GAIP la possibilitat, conceptualment i legalment excepcional, de fer prevaldre puntualment la seva protecció damunt del dret d'accés, per raó de la informació eventualment obtinguda a les al·legacions, sense perjudici de declarar el dret general de la persona reclamant a obtenir-les i del lliurament immediat de la resta d'informació sol·licitada.

8. *Personal directiu*

La informació demanada està subjecta a un règim especialment intens de transparència quan es refereix al personal directiu, ja que l'article 11.1.b LTAIPBG estableix l'obligació de publicitat activa de les retribucions del personal directiu de les entitats i empreses del sector públic. Aquesta condició de "personal directiu", per la transcendència que té, tan per a l'efectivitat de les previsions de l'LTAIPBG, com per a altres finalitats públiques tan o més rellevants (incompatibilitats, règim de selecció i contractació o règim retributiu, entre altres) no pot ser aplicada discrecionalment per cada administració o empresa pública afectades, sinó que ve determinada legalment.

La regulació d'aquest concepte, tanmateix, és limitada a l'àmbit de les administracions públiques (article 13 de l'EBEP, disposició addicional 15^a de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, LRBRL) o, en el cas de la disposició addicional 21^a de la Llei 2/2014, de 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic, per a l'àmbit del sector públic de la Generalitat, que no inclou TMB. A títol de mera referència, segons l'apartat 2



d'aquesta darrera disposició addicional, "són personal directiu del sector públic (de la Generalitat) les persones que ocupen llocs o càrrecs qualificats expressament com a directius en les normes de creació o regulació de les entitats d'acord amb l'exercici de funcions d'especial responsabilitat gerencial, enteses com a funcions que comporten dedicació única o principal de la jornada, participació directa en la definició i execució de polítiques públiques, sempre que comprometin externament l'organització, dirigeixin equips de persones, gestionin i executin pressupostos i tinguin responsabilitat pel compliment d'objectius. Són personal directiu: a) Les persones que formen part del consell d'administració o, si no n'hi ha, són administradors i assumeixen les funcions de màxima responsabilitat de les societats mercantils participades. b) Les persones que assumeixen la màxima responsabilitat en les societats mercantils però que no s'inclouen en la lletra a i les persones que actuen sota la dependència exclusiva dels màxims òrgans de govern o consells d'administració o exerceixen funcions amb autonomia i responsabilitat només limitades per les instruccions o els criteris emesos pels màxims òrgans de govern, consells d'administració o càrrecs a què es refereix la lletra a".

Per a l'àmbit de l'Administració local, de la que depèn TMB, la disposició addicional 15^a LRBRL, estableix en el seu paràgraf 4t que, als efectes de la seva subjecció a la legislació d'incompatibilitats, "tendrán la consideración de personal directivo los titulares de órganos que ejerzan funciones de gestión o ejecución de carácter superior, ajustándose a las directrices generales fijadas por el órgano de gobierno de la Corporación, adoptando al efecto las decisiones oportunas y disponiendo para ello de un margen de autonomía, dentro de esas directrices generales". En exercici de la seva potestat normativa, els ens locals poden determinar els directius professionals de la seva estructura administrativa.

Les disposicions citades als dos paràgrafs anteriors, si bé no són aplicables directament a TMB (la primera perquè, si bé inclou en el seu àmbit d'aplicació les societats mercantils públiques, només afecta les del sector públic de la Generalitat i la segona perquè, si bé es refereix a l'àmbit local, és només aplicable a les administracions i no a les empreses que en depenen), coincideixen en uns criteris bàsics associats a la condició de personal directiu: el que el caracteritza des d'un punt de vista material o de contingut de les seves funcions és que exerceix funcions de caràcter superior i que ho fa amb autonomia i responsabilitat, amb dependència directa dels màxims responsables de l'entitat o de l'empresa corresponents i només limitades pels criteris i instruccions d'aquests.

Els Estatuts de TMB/TB/FMB no defineixen el seu personal directiu. En l'apartat 3 del document "Política i pràctica de retribució de TMB" s'hi pot llegir que el personal fora de conveni d'aquest grup empresarial "està format per personal directiu, prefectures i tècnics" i està estructurat en cinc grups professionals, que són els següents: Membres del Consell de Direcció de TMB (G1), Directors de Serveis (G2), Responsables d'Unitat i Responsables tècnics (G3), Tècnics Responsables, Tècnics Especialitzats, Coordinadors i Caps de grup (G4) i Tècnics i personal de



secretaria de Direcció (G5). Si, com afirma aquest document, el personal fora de conveni està integrat per "personal directiu, prefectures i tècnics", cal presumir que els membres del G1 (que són els membres del Consell de Direcció) tenen forçosament aquesta condició de personal directiu, perquè són els de major jerarquia que apareixen al document indicat, ja que el conseller delegat, que és l'única persona de qui aquest document de TMB publica la retribució bruta anual, en realitat és més que discutible que pugui ser qualificat com a "personal" de l'empresa, donada la seva condició de membre del consell d'administració i, en conseqüència, integrant de la condició de "màxim responsable", més que de la de "personal directiu". També l'informe de l'APDCAT emès en el marc d'aquest procediment considera que, als efectes de l'article 11.1.b LTAIPBG, són personal directiu de TMB, a més a més del seu Conseller delegat, "com a mínim" els membres del Consell d'administració i els del Consell de direcció.

Ateses les anteriors consideracions, es pot concloure que, a més dels membres del Consell d'Administració, que no són objecte d'aquesta Reclamació, tenen la condició de personal directiu de TMB:

- a) El conseller delegat de TMB, si bé caldria qualificar-lo com màxim responsable, condició que tanmateix està subjecte als mateixos requeriments de transparència que la de personal directiu.
- b) Els Membres del Consell de Direcció de TMB.

D'acord amb les consideracions fetes en aquest i en l'anterior FJ, la retribució anual bruta singular de cada una d'aquestes persones, en la mida que són personal directiu, hauria de ser objecte de publicitat activa, de manera que no hi ha límits legals oposables al seu lliurament immediat, sense necessitat de trasllat previ, a la persona reclamant, tant en relació amb l'any en curs, com en relació amb cada una de les anualitats des d'1 de gener de 2007.

9. Seguiment de l'execució

L'article 43.5 LTAIPBG estableix que "l'Administració ha de comunicar a la Comissió (GAIP) les actuacions fetes per a executar els acords de mediació i per a donar compliment a les resolucions dictades per la Comissió". Sobre la base d'aquestes comunicacions i de les consideracions fetes per les persones interessades, la GAIP ha de fer seguiment del compliment de les seves resolucions, d'acord amb el previst per l'apartat 30 del seu Manual de Reclamacions, podent adoptar les mesures que s'hi preveuen pel cas d'incompliment.

En aquest cas, les circumstàncies descrites als antecedents i les consideracions fetes als fonaments jurídics anteriors han dut a disposar que la consulta a les persones afectades es faci en un moment posterior a l'adopció d'aquesta Resolució, de manera que durant la seva execució



la GAIP també s'haurà de pronunciar, si s'escau, sobre les al·legacions formulades i les seves conseqüències.

10. *Publicació*

L'article 44 LTAIPBG preveu que les resolucions de la GAIP s'han de publicar en el portal de la Comissió, amb la dissociació prèvia de les dades personals.

Resolució

Sobre la base dels antecedents i fonaments jurídics exposats, el Ple de la GAIP, en la sessió de 7 de juliol de 2016, resol per unanimitat:

1. Estimar la Reclamació 19/2016.
2. Declarar que la persona reclamant té dret a què TMB li lliuri la següent informació, relativa a la pròpia TMB i a les empreses del seu grup FMB i TB, des de l'1 de gener de 2007 i fins a l'actualitat:
 - a) La plantilla de les tres empreses citades, inclosa la coberta per contractes temporals i d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball.
 - b) La relació de llocs de treball de cada una d'aquestes empreses, entesa com la llista que identifica cada un dels llocs de treball, amb indicació, per a cada un d'ells, de les dades següents: la denominació i les característiques essencials del lloc de treball, els requisits essencials per ocupar-lo, el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable al lloc, la forma de provisió i la retribució bruta íntegra de cada lloc de treball, de conformitat amb les consideracions fetes a l'FJ 5.
 - c) La relació de contractes temporals i d'interinatges subscrits per les empreses indicades i que no estan vinculats a cap lloc de treball, assenyalant per a cada un d'aquests contractes la durada i l'objecte del contracte, incloses les funcions que ha de desenvolupar la persona contractada per aquestes vies, i la retribució bruta íntegra prevista, sense donar el nom de la persona contractada.
 - d) El nom i els cognoms de les persones que ocupen cada un dels llocs de treball de l'apartat 2.b anterior, i que tinguin la condició de personal de fora de conveni en el moment de presentar la sol·licitud d'informació objecte d'aquesta Resolució (26 de febrer de 2016), o l'haguessin tinguda amb posterioritat a l'1 de gener de 2007, amb indicació de la relació d'altres i baixes, si s'escau.



3. Requerir a TMB que, en el termini màxim de quinze dies, lliuri a la persona reclamant la informació indicada als apartats 2.a, 2.b i 2.c, així com també l'assenyalada per l'apartat 2.d que sigui relativa al personal del Consell de direcció i a l'altre personal de les empreses del grup TMB que consti identificat a l'organigrama publicat al seu web, i que informi tot seguit a la GAIP del compliment d'aquest requeriment.
4. Requerir a TMB que abans de l'1 d'octubre de 2016 lliuri a la persona reclamant i en format electrònic la resta d'informació indicada a l'apartat 2.d, després de traslladar aquesta Reclamació a les persones afectades, de donar-los un termini de deu dies per formular-hi al·legacions i de comunicar aquestes a la GAIP, a fi que aquesta Comissió pugui valorar si, excepcionalment, concorren en algun cas concret circumstàncies que puguin comportar la prevalença de la protecció de dades personals o d'altres drets constitucionalment protegits, en relació amb el dret d'accés a unes dades personals que són merament nominatives.
5. Convidar a la persona reclamant que comuniqui a la GAIP qualsevol incidència que sorgeixi en l'execució d'aquesta resolució i que pugui perjudicar els seus drets i interessos.
6. Declarar finalitzada la Reclamació 19/2016 i ordenar la publicació d'aquesta Resolució al web de la GAIP.

Barcelona, 7 de juliol de 2016

Elisabet Samarra i Gallego

Presidenta

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en un termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la notificació de la resolució, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.