

## Resolució GAIP 382/2023, de 18 de maig

*Accés d'una secció sindical a la informació sobre retribucions de directius i altres empleats públics (accés al text de la resolució)*

**Una secció sindical va sol·licitar la informació relativa a les retribucions anuals brutes dels alts càrrecs i personal directiu d'una empresa pública. De la resta de personal, demanava les taules salarials.**

La GAIP estima la reclamació de la secció sindical amb els arguments següents:

- **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.** No es pot intentar justificar en preceptes relatius a la publicitat activa la denegació d'accés a la informació.
- **Si la informació clarament ha d'haver estat objecte de publicitat activa la ponderació esdevé innecessària,** ja que es pot considerar substituïda per la determinació legal que imposa la seva publicitat.
- Quan aquesta informació ha de ser objecte de publicitat activa **és innecessari aquest tràmit del trasllat a les terceres persones afectades.**
- **La condició sindical de la part reclamant li atorga un dret especialment reforçat** a la informació pública en l'exercici de la seva funció de control de la legalitat de les actuacions **en matèria de personal** de l'Administració que podria justificar un accés a informació personal sempre que resulti essencial i rellevant per a aquest control per part dels representants sindicals, amb el respecte del deure de sigil previst legalment.
- **Amb independència que existeixi o no la relació de llocs de treball** en els termes previstos per la normativa de funció pública, és indubtable que **l'empresa pública ha de tenir informació interna prou concreta i 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 que se sol·liciten.
- **La persona reclamant té dret a que se li lliurin les taules salarials de l'empresa,** amb els imports de les retribucions bàsiques i de tots els complements, procedents tant de conveni com de fora de conveni, així com, en particular, la relació dels llocs de treball als quals s'abonen els complements salarials fora de conveni, desglossant, en relació amb cadascun dels llocs, el número de persones que els perceben i el número de persones que no. En aquest sentit, l'ET imposa l'obligatorietat que tota empresa porti un registre salarial.
- En relació amb el personal directiu, als efectes dels arts. 3.2 i 15.2 de la *Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern*, l'art. 11 del *Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública* especifica qui té la consideració de "càrrecs directius i òrgans de direcció o administració de persones jurídiques".
- **El fet que els estatuts de l'entitat no prevegin la categoria del personal directiu no pot determinar l'aplicació més o menys rigorosa de la normativa de transparència i d'accés a la informació pública.**

- Si la normativa aplicable a l'entitat no acaba de determinar la **condició de personal directiu**, s'ha d'aplicar aquest concepte als **llocs de treball que impliquin el desenvolupament de funcions de caràcter superior, amb autonomia i responsabilitat, amb dependència directa dels màxims responsables de de l'empresa i només limitades pels criteris i instruccions d'aquests.**

En definitiva, la persona reclamant **té dret a accedir a les retribucions anuals corresponents als llocs ocupats per alts càrrecs, directors i directores i responsables**, amb identificació de nom, cognoms i càrrec, i desglossant les retribucions bàsiques, els complements salarials específics o de fora de conveni, les dietes i indemnitzacions i les possibles retribucions variables.