

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada per un representant dels treballadors contra un Ajuntament per la manca de resposta de la sol·licitud d'accés a la informació sobre la relació de les persones afectades per l'acord d'absorció del complement específic de productivitat i els imports exactes que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors.

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre una reclamació presentada per un representant dels treballadors contra la manca de resposta per l'Ajuntament de la sol·licitud d'accés a la informació sobre la relació de les persones afectades per l'acord d'absorció del complement específic de productivitat i els imports exactes que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors.

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

Antecedents

1 En data 11 de gener de 2021 es presentà una sol·licitud d'accés a la informació pública davant l'Ajuntament en què es sol·licitava:

“Relació de les persones afectades per l'acord d'absorció del complement específic de productivitat i els imports exactes que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors de l'Ajuntament i de l'IMPIC”.

2. En data 22 de març de 2021, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP contra l'Ajuntament per la manca de resposta de la petició d'accés a la informació pública sol·licitada reiterant la seva petició inicial.

3. En data 29 d'abril de 2021, la GAIP tramet la reclamació a l'Ajuntament requerint-li un informe que exposi els antecedents de fet i fonamenti el seu posicionament en relació amb la reclamació, així com l'expedient complet i, si escau, concreti les terceres persones que resultin afectades per l'accés reclamat.

4. En data 31 de maig de 2021, la GAIP reitera la reclamació efectuada a l'Ajuntament en data 29 d'abril de 2021.

5. En data 17 de juny de 2021, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

6. En data 29 de juny de 2021, aquesta Autoritat té constància de la resposta de l'Ajuntament als requeriments efectuats per la GAIP.

Fonaments Jurídics

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de demanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest dictamen s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades. Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclogui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes a l'article 6.1. En concret

l'apartat c) disposa que *“el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”* (lletra c).

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

L'article 18.1 de l'LTC estableix: *“Les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”*. L'esmentat article 2.b) defineix *“informació pública”* com: *“La informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”*.

En aquest sentit, la informació relacionada amb les retribucions del personal de la Corporació és informació que ha de ser considerada pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, per tant, resta sotmesa al dret d'accés previst en aquesta normativa. En qualsevol cas, el dret a la informació pública, no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

A més, pel que fa al règim d'accés a la informació pública, la Disposició addicional primera de l'LTC disposa que *“ 2. L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei.”*

Així, en el cas que ens ocupa, caldrà analitzar si existeix un règim especial que habiliti l'accés a la informació que es demana o, subsidiàriament, si aquest accés és possible d'acord amb la normativa de transparència.

III

En la seva reclamació el sol·licitant al·lega que demana la *“relació de les persones afectades per l'acord d'absorció del complement específic de productivitat i els imports exactes que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors de l'Ajuntament i de l'IMPIC”* i demana l'accés a aquesta informació *“com a delegat sindical i membres de la Secció Sindical d'UGT a l(...)”*.

Tot i que els termes en què el sol·licitant demana l'accés, i també els termes en que es manifesta l'Ajuntament en el seu informe de data 22 de juny de 2021, poden fer sorgir alguns dubtes sobre el complement que sol·licita, atès que es refereix al *“complement específic de productivitat”*, cal tenir en compte que el pressupost general de l'Ajuntament per l'any 2020 prorrogat per l'any 2021, publicat al BOP (...), número 170, de 2 de setembre de 2020 fa servir també aquesta mateixa denominació, en concret, el punt 8 apartats 1 i 2 (pàgina 60) que regula l'increment global de retribucions, el qual exposa que *“A efectes de l'absorció dels complements personals transitoris existents (Complement específic productivitat i Complement específic compensació), de l'increment previst en aquest apartat s'absorbirà el 100 per cent.”*

Per tant, en aquest informe es considerarà que el sol·licitant s'està referint al complement de productivitat.

Dit això, la persona que presenta la sol·licitud ho fa en la seva condició de delegat sindical i membre de la Secció Sindical d'UGT a la (...) i la informació sol·licitada fa referència a les retribucions del personal de l'Ajuntament (...), tal com es desprèn del decret d'Alcaldia numero 2021-0423 que s'adjunta a l'expedient. Per això, caldrà tenir en compte, en primer lloc, les previsions que poden afectar en el cas que la persona reclamant tingui la consideració de delegat sindical.

En aquest sentit, pel que fa als delegats sindicals, l'article 10.3 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (en endavant LOS) estableix:

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

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

(...)”.

Segons la normativa, són les juntes o delegats de personal (art. 39 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, en endavant TRLEBEP), així com el Comitè d'empresa (art. 63 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en endavant ET), els òrgans específics de representació dels funcionaris, i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament, i com a tals exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i art. 64 ET), entre d'altres, rebre informació sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions que els atorga el dret a obtenir determinada informació.

Així, segons l'article 40.1 del TRLEBEP, les juntes i delegats de personal tenen les següents funcions, entre d'altres: *“a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.”*

Segons l'article 64.1 de l'ET el comitè d'empresa té dret a ser informat i ser consultat, en els termes d'aquest mateix article, sobre les diverses qüestions que poden afectar els treballadors, sobre la situació de l'empresa, i sobre l'evolució de l'ocupació a l'empresa, o les previsions de contractació, etc.

D'acord amb l'exposat, la informació retributiva que segons la normativa aplicable caldria facilitar en aquest cas al delegat sindical, no és informació associada o individualitzada per a cada treballador, sinó que seria informació general.

Ara bé, cal fer notar que el reclamant sol·licita la “relació de les persones afectades per l’acord d’absorció del complement específic de productivitat” així com “els imports exactes que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors”. Per tant, demana la informació de forma individualitzada (noms i cognoms) de cadascun dels treballadors afectats per l’acord. Per tant, no sembla que a la llum del règim específic aplicable als delegats sindicals es pugui accedir a la informació sol·licitada.

En aquest sentit, resulta rellevant la sentència el Tribunal Suprem de 9 de febrer de 2021 (número 160/2021), quan en el fonament de dret sisè exposa:

“Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos 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 la solicitud que obra al folio 13 del expediente administrativo, cuando se solicita la documentación e información, no se expresa ninguna explicación, ni se hace ninguna referencia o mención, sobre la utilidad de la misma para el cumplimiento de sus tareas sindicales. Tampoco se intenta vincular su solicitud de datos con las tareas legalmente atribuidas a los representantes sindicales. Dicho de otro modo, no se justificaron las razones por las que para el ejercicio de su función sindical resultaba necesario, relevante, o simplemente conveniente, que se procediera a ese volcado masivo e indiscriminado de datos personales.

(...)

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.”

Per tant, d’acord amb el que exposat, cal analitzar la possibilitat d’accedir a la informació en els termes que sol·licita el reclamant, d’acord amb les previsions de la legislació de transparència.

IV

Atès que la informació a la qual es vol accedir conté dades personals que no tenen la consideració de dada especialment protegida en els termes de l’article 23 de l’LTC, caldrà aplicar l’article 24 de l’LTC:

“1. S’ha de donar accés a la informació pública si es tracta d’informació directament relacionada amb l’organització, el funcionament o l’activitat pública de l’Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas

concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

a) El temps transcorregut.

b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.

c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.

d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.

3. Les sol·licituds d'accés a la informació pública que es refereixin només a dades personals del sol·licitant s'han de resoldre d'acord amb la regulació del dret d'accés que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal."

L'accés a la informació personal sol·licitada passa per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret de les persones afectades que, en aquest cas, segons la relació facilitada per l'Ajuntament afectaria a cent seixanta-quatre persones (vuitanta-set empleats de l'Ajuntament (...)) i setanta-set empleats de (...).

En aquesta ponderació té una especial consideració el fet que la persona reclamant sigui delegat sindical, ateses les funcions, entre d'altres, de control i vigilància del compliment de la normativa vigent, dels acords establerts, així com, a obtenir informació de l'evolució de les retribucions, que com s'ha exposat, els atribueix l'EBEP, l'ET i la legislació sindical.

La finalitat de la Llei de transparència és establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública (article 1.2 LTC).

Així, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldrà reconèixer aquesta capacitat a un delegat sindical, en relació amb la informació que pugui ser rellevant per al desenvolupament de les seves funcions.

En aquest sentit, l'Ajuntament reconeix en el seu informe de data 22 de juny de 2021 que *"en conclusió, els delegats sindicals, per analogia amb els drets que corresponen a les juntes de personal i els delegats de personal, tenen dret a rebre informació sobre les dades referent a l'evolució de les retribucions, essent el denominat complement específic de productivitat que tenen alguns empleats públics d'aquest Ajuntament un concepte que forma part de la seva retribució."*

Pel que fa a la naturalesa de la informació a la qual es vol accedir, per una banda, el reclamant s'està referint a la relació dels treballadors (noms i cognoms) afectats per l'acord d'absorció del complement de productivitat i per un altra banda, els imports exactes (quanties) que ha suposat

aquest acord per a cadascun dels treballadors. Aquesta informació facilita informació del complement de productivitat, que forma part de les retribucions complementàries (articles 22.3 i 24 TREBEP i 103 TRLFP).

En aquest sentit, no es pot obviar que la divulgació d'informació que afecti o contingui dades referents a les retribucions d'una persona física pot facilitar l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada, tot i que en aquest cas, en tractar-se només de l'import d'un dels conceptes retributius complementaris no sembla que es pugui considerar que permet l'obtenció de perfils. En qualsevol cas, la divulgació d'informació individualitzada de les persones afectades per l'absorció del complement amb indicació de la quantia resultant facilita informació sobre aspectes de la vida laboral.

Pel que fa a les retribucions, l'article 11.1 de l'LTC estableix que l'Administració ha de fer públiques: "*Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i 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.*" (lletra b); així com "*La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.*" (lletra e).

A aquests efectes l'article 25.1.a) del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (en endavant, RLTC) detalla que s'entén per retribucions i disposa que "*s'ha de donar informació sobre la retribució anual bruta global dels diferents cossos i nivells, amb detall de les retribucions bàsiques i els complements que corresponguin segons la normativa, i el conveni o els acords fora de conveni que resultin d'aplicació. En aquest sentit, s'han de publicar les taules retributives del personal al servei de les administracions públiques, amb indicació de les retribucions bàsiques i les complementàries, en cas de personal funcionari, i amb indicació de les retribucions bàsiques, complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i altres complements i plusos específics segons conveni o fora de conveni, en el cas de personal laboral.*"

L'article 31 de l'RLT concreta que "*s'han de fer públiques, amb identificació del nom, cognoms i càrrec, amb periodicitat mensual, tant les retribucions anuals dels alts càrrecs de les administracions públiques i del personal directiu de les entitats dels sectors públics d'aquestes, d'acord amb les taules retributives de l'any en curs, com les indemnitzacions i les dietes que efectivament hagin percebut.*" I afegeix que: "*la informació relativa a les retribucions variables s'ha de publicar, primerament a títol de màxim previst en relació amb l'exercici en curs, i, posteriorment, un cop tancat l'exercici, amb indicació dels imports efectivament percebuts per aquest concepte.*"

En relació amb això, l'article 4.2.b) de l' LTC disposa que tenen la consideració d'alts càrrecs "*al servei de l'Administració local els representants locals i els titulars dels òrgans superiors i directius, d'acord amb la pròpia legislació de règim local*".

I l'article 7 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (en endavant, RLTC) afegeix:

“1. Als efectes d'aquest decret, tenen la consideració d'alts càrrecs i de personal directiu local, en tot cas, els càrrecs electes i els titulars dels òrgans que exerceixen funcions de gestió o d'execució de caràcter superior, ajustant la seva actuació a les directrius marcades per l'òrgan de govern de la corporació, d'acord amb el que disposa la normativa de règim local.

2. Correspon a cada administració local determinar, d'acord amb les seves normes d'organització, els alts càrrecs i el personal directiu propi.”

Ateses aquestes previsions en matèria de publicitat activa, la ponderació que cal fer respecte l'accés a la informació del complement de productivitat percebut pel personal que ocupi aquests càrrecs s'ha de decantar necessàriament en favor del dret d'accés.

Cal recordar que aquesta Autoritat ja ha vingut sostenint el criteri (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, IAI 1/2020, o IAI 1/2021), que les obligacions de transparència de l'article 11.1.b) LTC es poden fer extensives respecte les sol·licituds d'accés a informació que afecten el personal que ocupa llocs d'especial confiança o d'especial responsabilitat dins d'una organització, llocs de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu. També caldria tenir en compte aquest criteri en relació amb llocs que comporten un cert marge de discrecionalitat pel que fa a la seva provisió.

Pel que fa a la resta dels treballadors, l'article 11.1 de l'LTC estableix que l'Administració 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.”* (lletra e).

A aquests efectes l'article 25.1.a) de l'RLTC detalla què s'entén per retribucions, i disposa que *“s'ha de donar informació sobre la retribució anual bruta global dels diferents cossos i nivells, amb detall de les retribucions bàsiques i els complements que corresponguin segons la normativa, i el conveni o els acords fora de conveni que resultin d'aplicació. En aquest sentit, s'han de publicar les taules retributives del personal al servei de les administracions públiques, amb indicació de les retribucions bàsiques i les complementàries, en cas de personal funcionari, i amb indicació de les retribucions bàsiques, complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i altres complements i plusos específics segons conveni o fora de conveni, en el cas de personal laboral.”*

La informació ha de ser publicada de manera agregada. És a dir, associada als llocs de treball de l'Administració pública de què es tracti agrupats en funció de nivells i els cossos als quals pertanyin, sense que, en aquest sentit, s'hagi d'indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball. en el cas que ens ocupa, comporta que fora d'aquests casos (article 4.2 b) LTC) es consideri injustificat facilitar informació sobre l'import exacte que ha suposat l'acord d'absorció del complement de productivitat per a cadascun dels treballadors de manera individualitzada.

Ara bé, no obstant això concorren en el cas que ens ocupa altres elements que han de fer decantar la ponderació en favor de l'accés.

Així, pot ser rellevant obtenir una relació individualitzada de les persones afectades per l'acord d'absorció per tal de poder exercir les funcions de vigilància del compliment de la normativa vigent que els delegats sindicals tenen atribuïdes. Facilitar aquesta informació pot ser necessari als efectes que el delegat sindical pugui controlar si s'estan respectant la normativa pel que fa a

l'evolució de les retribucions, els complimentes dels acords i detectar eventuais actuacions irregulars que s'hagin pogut produir, tenint en compte, especialment la naturalesa d'aquest concepte retributiu.

L'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, es refereix als complements de productivitat i les gratificacions en els termes següents:

"1. Són retribucions complementàries:

(...)

*c) **El complement de productivitat**, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball.*

Se'n fixarà la quantitat global per a cada programa i òrgan administratiu mitjançant un percentatge sobre els costos totals de personal, que serà determinat per la Llei de pressupostos.

*La Llei de pressupostos establirà també els criteris per a la distribució d'aquest complement. El responsable de la gestió de cada programa de despesa, dins les dotacions pressupostàries corresponents, determinarà, d'acord amb la normativa establerta per la Llei de pressupostos, la quantitat individual que correspon a cada funcionari. **Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals.***

Reglamentàriament, cada any, d'acord amb la Llei de pressupostos, s'establiran els criteris tècnics de valoració dels factors que determinen la distribució, així com les fórmules de participació dels representants del personal implicat.

*d) **Gratificacions per serveis extraordinaris** prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas no poden ésser fixes en la quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Les hores extraordinàries no poden superar habitualment el límit establert per reglament. Els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei.*

2. Es fixaran per reglament la quantitat i les condicions per poder percebre les indemnitzacions que per raó de servei corresponguin als funcionaris."

En termes similars es pronuncia el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (articles 171 i ss.) i els articles 5 i 6 del Reial decret 61/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.

D'acord amb els articles 172.4 i 173 del Decret 214/1990, correspon al ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació dels complements de

productivitat i de gratificacions als funcionaris dintre dels límits màxims que assenyala l'article 175.2.b) d'aquest Reglament.

I tal com es desprèn dels articles 172. 5 i 174 d'aquest mateix Decret correspon a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que, si s'escau, hagi establert el ple, sens perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya, així com l'assignació individual de les gratificacions.

De tot plegat se'n desprèn que el complement de productivitat té un caràcter marcadament personal, tot i que de conformitat amb les prescripcions legals, la seva apreciació s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball i els objectius assignats al mateix, i la seva quantificació s'ha d'ajustar als criteris que hagués aprovat el Ple. I això pot incloure no només l'import del complement, sinó també, si escau, el seu caràcter d'absorbible.

Pels motius exposats, la normativa de protecció de dades no impediria comunicar al delegat sindical la informació sol·licitada, amb indicació de la identitat (nom i cognoms) dels treballadors afectats per l'acord d'absorció del complement de productivitat i la quantia que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix comunicar al representant dels treballadors la informació individualitzada que sol·licita, amb indicació de la identitat (nom i cognoms) dels treballadors afectats per l'acord d'absorció del complement de productivitat i la quantia que ha suposat aquest acord per a cadascun dels treballadors.

Barcelona, 12 de juliol de 2021