

IAI 44/2021

**Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un representante de los trabajadores contra un Ayuntamiento por la falta de respuesta de la solicitud de acceso a la información sobre la relación de las personas afectadas por el acuerdo de absorción del complemento específico de productividad y los importes exactos que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores.**

**La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre una reclamación presentada por un representante de los trabajadores contra la falta de respuesta por el Ayuntamiento de la solicitud de acceso a la información sobre la relación de las personas afectadas por el acuerdo de absorción del complemento específico de productividad y los importes exactos que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores.**

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

#### **Antecedentes**

**1 En fecha 11 de enero de 2021 se presentó una solicitud de acceso a la información pública ante el Ayuntamiento en la que se solicitaba:**

**"Relación de las personas afectadas por el acuerdo de absorción del complemento específico de productividad y los importes exactos que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores del Ayuntamiento y del IMPIC".**

**2. En fecha 22 de marzo de 2021, el solicitante presenta reclamación ante la GAIP contra el Ayuntamiento por la falta de respuesta de la petición de acceso a la información pública solicitada reiterando su petición inicial.**

**3. En fecha 29 de abril de 2021, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento requiriéndole un informe que exponga los antecedentes de hecho y fundamente su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso, concrete a las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.**

**4. En fecha 31 de mayo de 2021, la GAIP reitera la reclamación efectuada al Ayuntamiento en fecha 29 de abril de 2021.**

5. En fecha 17 de junio de 2021, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto por el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en relación con la reclamación presentada.

6. En fecha 29 de junio de 2021, esta Autoridad tiene constancia de la respuesta del Ayuntamiento a los requerimientos efectuados por la GAIP.

### Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este dictamen se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas. Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

## II

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en el artículo 6.1. En concreto

el apartado c) dispone que "el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento" (letra c).

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

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

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

Además, en cuanto al régimen de acceso a la información pública, la Disposición adicional primera de la LTC dispone que ~~El acceso a la información pública en el ámbito de la actividad pública, en el caso de que no exista un régimen especial de acceso a la información pública, se regirá por el régimen de acceso a la información pública establecido en esta ley.~~ "El acceso a la información pública en el ámbito de la actividad pública, en el caso de que no exista un régimen especial de acceso a la información pública, se regirá por el régimen de acceso a la información pública establecido en esta ley."

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

### III

En su reclamación el solicitante alega que pide la "relación de las personas afectadas por el acuerdo de absorción del complemento específico de productividad y los importes exactos que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores del Ayuntamiento y del IMPIC" y pide el acceso a esta información "como delegado sindical y miembros de la Sección Sindical de UGT al(...)".

Aunque los términos en los que el solicitante pide el acceso, así como los términos en que se manifiesta el Ayuntamiento en su informe de fecha 22 de junio de 2021, pueden hacer surgir algunas dudas sobre el complemento que licita, dado que se refiere al "complemento específico de productividad", hay que tener en cuenta que el presupuesto general del Ayuntamiento para el año 2020 prorrogado por el año 2021, publicado en el BOP (...), número 170, de 2 de septiembre de 2020 utiliza también esta misma denominación, en concreto, el punto 8 apartados 1 y 2 (página 60) que regula el incremento global de retribuciones, el cual expone que "A efectos de la absorción de los complementos personales transitorios existentes (Complemento específico productividad y Complemento específico compensación), del incremento previsto en este apartado se absorberá el 100 por c

Por tanto, en este informe se considerará que el solicitante se está refiriendo al complemento de productividad.

Dicho esto, la persona que presenta la solicitud lo hace en su condición de delegado sindical y miembro de la Sección Sindical de UGT en la (...) y la información solicitada hace referencia a las retribuciones del personal de la Alcaldía (...), tal y como se desprende del decreto de Alcaldía número 2021-0423 que se adjunta al expediente. Por ello, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, las previsiones que pueden afectar en caso de que la persona reclamante tenga la consideración de delegado sindical.

En este sentido, en lo que se refiere a los delegados sindicales, el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOS) establece:

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.

(...)”.

Según la normativa, son las juntas o delegados de personal (art. 39 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, en adelante TRLEBEP), así como el Comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante ET), los órganos específicos de representación de los funcionarios, y de los trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y art. 64 ET), entre otros, recibir información sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones que les otorga el derecho a obtener determinada información.

Así, según el artículo 40.1 del TRLEBEP, las juntas y delegados de personal tienen las siguientes funciones, entre otras: “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.”

Según el artículo 64.1 del ET el comité de empresa tiene derecho a ser informado y ser consultado, en los términos de este mismo artículo, sobre las diversas cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa, y sobre la evolución del empleo en la empresa, o las previsiones de contratación, etc.

De acuerdo con lo expuesto, la información retributiva que según la normativa aplicable debería facilitarse en este caso al delegado sindical, no es información asociada o individualizada para cada trabajador, sino que sería información general.

Ahora bien, cabe destacar que el reclamante solicita la “relación de las personas afectadas por el acuerdo de absorción del complemento específico de productividad” así como “los importes exactos que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores”. Por tanto, pide la información de forma individualizada (nombres y apellidos) de cada uno de los trabajadores afectados por el acuerdo. Por tanto, no parece que a la luz del régimen específico aplicable a los delegados sindicales se pueda acceder a la información solicitada.

En este sentido, resulta relevante la sentencia el Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2021 (número 160/2021), cuando en el fundamento de derecho sexto expone:

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

En la solicitud que obra en el 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 indiscriminación 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.”

Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, se debe analizar la posibilidad de acceder a la información en los términos que solicita el reclamante, de acuerdo con las previsiones de la legislación de transparencia.

#### IV

Dado que la información a la que se quiere acceder contiene datos personales que no tienen la consideración de dato especialmente protegido en los términos del artículo 23 de la LTC, será necesario aplicar el artículo 24 de la LTC:

“1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso

concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.

2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: a) El tiempo transcurrido. b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan. c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad. d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.

3. Las solicitudes de acceso a la información pública que se refieran sólo a datos personales del solicitante deben resolverse de acuerdo con la regulación del derecho de acceso que establece la legislación de protección de datos de carácter personal.”

El acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas que, en este caso, según la relación facilitada por el Ayuntamiento afectaría a ciento sesenta. cuatro personas (ochenta y siete empleados del Ayuntamiento (...)) y setenta y siete empleados de (...).

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

La finalidad de la Ley de transparencia es establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública (artículo 1.2 LTC).

Así, si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, en su caso, habrá que reconocer esta capacidad a un delegado sindical, en relación con la información que pueda ser relevante para el desarrollo de sus funciones.

En este sentido, el Ayuntamiento reconoce en su informe de fecha 22 de junio de 2021 que “en conclusión, los delegados sindicales, por analogía con los derechos que corresponden a las juntas de personal y los delegados de personal, tienen derecho a recibir información sobre los datos en lo referente a la evolución de las retribuciones, siendo el denominado complemento específico de productividad que tienen algunos empleados públicos de este Ayuntamiento un concepto que forma parte de su retribución.”

En cuanto a la naturaleza de la información a la que se quiere acceder, por un lado, el reclamante se está refiriendo a la relación de los trabajadores (nombres y apellidos) afectados por el acuerdo de absorción del complemento de productividad y por por otro lado, los importes exactos (cuantías) que ha s

este acuerdo para cada uno de los trabajadores. Esta información facilita información del complemento de productividad, que forma parte de las retribuciones complementarias (artículos 22.3 y 24 TREBEP y 103 TRLFP).

En este sentido, no puede obviarse que la divulgación de información que afecte o contenga datos referentes a las retribuciones de una persona física puede facilitar la obtención de un perfil económico de la persona afectada, aunque en este caso, al tratarse sólo del importe de uno de los conceptos retributivos complementarios no parece que pueda considerarse que permite la obtención de perfiles. En cualquier caso, la divulgación de información individualizada de las personas afectadas por la absorción del complemento con indicación de la cuantía resultante facilita información sobre aspectos de la vida laboral.

Por lo que respecta a las retribuciones, el artículo 11.1 de la LTC establece que la Administración debe hacer públicas: “Las retribuciones, indemnizaciones y dietas, las actividades y los bienes de los miembros del Gobierno, de los altos cargos de la Administración pública y del personal directivo de los entes públicos, sociedades, fundaciones y consorcios, y las indemnizaciones que deben percibir al dejar de desempeñar el cargo.” (letra b); así como “La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos.” (letra e).

A estos efectos el artículo 25.1.a) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC) detalla que se entiende por retribuciones y dispone que “se dará información sobre la retribución anual bruta global de los diferentes cuerpos y niveles, con detalle de las retribuciones básicas y los complementos que correspondan según la normativa, y el convenio o acuerdos fuera de convenio que resulten de aplicación. En este sentido, se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas, con indicación de las retribuciones básicas y complementarias, en caso de personal funcionario, y con indicación de las retribuciones básicas, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y otros complementos y pluses específicos según convenio o fuera de convenio, en el caso de personal laboral.”

El artículo 31 de la RLT concreta que “hay que hacer públicas, con identificación del nombre, apellidos y cargo, con periodicidad mensual, tanto las retribuciones anuales de los altos cargos de las administraciones públicas y del personal directivo de las entidades de los sectores públicos de éstas, de acuerdo con las tablas retributivas del año en curso, como las indemnizaciones y las dietas que efectivamente hayan percibido.” Y añade que: “la información relativa a las retribuciones variables debe publicarse, primeramente a título de máximo previsto en relación con el ejercicio en curso, y, posteriormente, una vez cerrado el ejercicio, con indicación de los importes efectivamente percibidos por

A este respecto, el artículo 4.2.b) de la LTC dispone que tienen la consideración de altos cargos “al servicio de la Administración local los representantes locales y los titulares de los órganos superiores y directivos, de acuerdo con la propia legislación de régimen local”.

Y el artículo 7 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC) añade:

**“1. A efectos de este decreto, tienen la consideración de altos cargos y de personal directivo local, en todo caso, los cargos electos y los titulares de los órganos que ejercen funciones de gestión o de ejecución de carácter superior, ajustando su actuación a las directrices marcadas por el órgano de gobierno de la Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de régimen local.**

**2. Corresponde a cada administración local determinar, con arreglo a sus normas de organización, los altos cargos y el personal directivo propio.”**

**Dadas estas previsiones en materia de publicidad activa, la ponderación a realizar respecto al acceso a la información del complemento de productividad percibido por el personal que ocupe estos cargos deberá decantarse necesariamente en favor del derecho de acceso.**

**Cabe recordar que esta Autoridad ya ha venido sosteniendo el criterio (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, IAI 1/2020, o IAI 1/2021), que las obligaciones de transparencia del artículo 11.1. b) LTC pueden hacerse extensivas respecto a las solicitudes de acceso a información que afectan al personal que ocupa puestos de especial confianza o de especial responsabilidad dentro de una organización, puestos de libre designación, o que conllevan un alto nivel retributivo. También debería tenerse en cuenta este criterio en relación con lugares que conllevan un cierto margen de discrecionalidad.**

**Por lo que respecta al resto de los trabajadores, el artículo 11.1 de la LTC establece que la Administración debe hacer pública “La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y los cuerpos .” (letra e).**

**A estos efectos el artículo 25.1.a) del RLTC detalla qué se entiende por retribuciones, y dispone que “debe darse información sobre la retribución anual bruta global de los diferentes cuerpos y niveles, con detalle de las retribuciones básicas y los complementos que correspondan según la normativa, y el convenio o acuerdos fuera de convenio que resulten de aplicación. En este sentido, se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas, con indicación de las retribuciones básicas y complementarias, en caso de personal funcionario, y con indicación de las retribuciones básicas, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y otros complementos y pluses específicos según convenio o fuera de convenio, en el caso de personal laboral.”**

**La información debe ser publicada de forma agregada. Es decir, asociada a los puestos de trabajo de la Administración pública de que se trate agrupados en función de niveles y los cuerpos a los que pertenezcan, sin que, en este sentido, deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo. en el caso que nos ocupa, comporta que fuera de estos casos (artículo 4.2 b) LTC) se considere injustificado facilitar información sobre el importe exacto que ha supuesto el acuerdo de absorción del complemento de productividad para cada uno de los trabajadores de forma individualizada.**

**Ahora bien, sin embargo concurren en caso de que nos ocupa otros elementos que deben hacer decantar la ponderación en favor del acceso.**

**Así, puede ser relevante obtener una relación individualizada de las personas afectadas por el acuerdo de absorción a fin de poder ejercer las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente que los delegados sindicales tienen atribuidas. Facilitar esta información puede ser necesario a efectos de que el delegado sindical pueda controlar si se están respetando la normativa en cuan**

la evolución de las retribuciones, los cumplimientos de los acuerdos y detectar eventuales actuaciones irregulares que hayan podido producirse, teniendo en cuenta, especialmente la naturaleza de este concepto retributivo.

El artículo 103 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, se refiere a los complementos de productividad y las gratificaciones en los siguientes términos:

“1. Son retribuciones complementarias:

(...)

c) El complemento de productividad, cuya finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desarrolla su trabajo.

Se fijará la cantidad global para cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, que será determinado por la Ley de presupuestos.

La Ley de presupuestos establecerá también los criterios para la distribución de este complemento. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, en las dotaciones presupuestarias correspondientes, determinará, de acuerdo con la normativa establecida por la Ley de presupuestos, la cantidad individual que corresponde a cada funcionario. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público para los demás funcionarios del departamento o del organismo interesado y para los representantes sindicales.

Reglamentariamente, cada año, de acuerdo con la Ley de presupuestos, se establecerán los criterios técnicos de valoración de los factores que determinen la distribución, así como las fórmulas de participación de los representantes del personal implicado.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso pueden ser fijas en la cuantía ni periódicas en el derecho a percibir las. Las horas extraordinarias no pueden superar habitualmente el límite establecido por reglamento. Los servicios extraordinarios pueden compensarse económicamente o con horas libres de servicio.

2. Se fijarán por reglamento la cantidad y condiciones para poder percibir las indemnizaciones que por razón de servicio correspondan a los funcionarios.”

En términos similares se pronuncia el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales (artículos 171 y ss.) y los artículos 5 y 6 del Real decreto 61/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

De acuerdo con los artículos 172.4 y 173 del Decreto 214/1990, corresponde al pleno de cada corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de los complementos de

productividad y de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 175.2.b) de este Reglamento.

Y tal y como se desprende de los artículos 172. 5 y 174 de este mismo Decreto corresponde al alcalde o presidente de la corporación la distribución de esta cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir de acuerdo con la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña, así como asignación individual de las gratificaciones.

De todo ello se desprende que el complemento de productividad tiene un carácter marcadamente personal, aunque de conformidad con las prescripciones legales, su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo, y su cuantificación debe ajustarse a los criterios que hubiera aprobado el Pleno. Y esto puede incluir no sólo el importe del complemento, sino también, en su caso, su carácter de absorbible.

Por los motivos expuestos, la normativa de protección de datos no impediría comunicar al delegado sindical la información solicitada, con indicación de la identidad (nombre y apellidos) de los trabajadores afectados por el acuerdo de absorción del complemento de productividad y la cuantía que ha supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores.

### **Conclusión**

La normativa de protección de datos no impide comunicar al representante de los trabajadores la información individualizada que solicita, con indicación de la identidad (nombre y apellidos) de los trabajadores afectados por el acuerdo de absorción del complemento de productividad y su cuantía supuesto este acuerdo para cada uno de los trabajadores.

Barcelona, 12 de julio de 2021