

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació d'una secció sindical contra la denegació per un ajuntament de l'accés a la documentació necessària per verificar el compliment de l'acord per al pagament del complement de productivitat per a l'any 2021

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 la reclamació presentada en relació amb la denegació per un ajuntament de l'accés per part d'una secció sindical a la documentació necessària per verificar el compliment de l'Acord de la paga de productivitat que va ser aprovat al Ple de l'ajuntament.

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, informo del següent:

Antecedents

1. En data 15 de desembre de 2021, el representant de la Secció Sindical de CCOO d'un Ajuntament una sol·licitud d'accés a la informació següent:

"1. Ens sigui lliurat el llistat de la Paga de Productivitat, en base a l'article 12.F.4 del Conveni/Acord de l'Ajuntament (...).

2. Relació dels dies totals d'absència, excedència i permís sense sou de tots els treballadors que tinguin dret a la paga de productivitat.

3. Relació dels dies computats de les persones que queden excloses en base al punt 3 «3. Quedaran excloses a l'accés de paga productivitat aquelles persones que hagin estat en situació de baixa mèdica, excedència, permís no retribuït per un període superior al 50% del període de meritament. També restaran excloses del cobrament d'aquesta paga de productivitat les persones treballadores de l'ajuntament que hagin estat sancionades mitjançant expedient disciplinari i la seva sanció sigui ferma en via administrativa.»

4. Relació dels exclosos per expedient disciplinari

5. Els informes dels caps d'Àrea o de Servei i dels Regidors/es per valorar el tram 1 de cada treballador/a

6. Relació dels dies d'absència totals i computats a efectes del criteri 4

"CRITERI 4: Manca d'absències. El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei treballat.

Es deduirà a la quantia individual a percebre en concepte de complement de productivitat les absències del lloc de treball.

Per absentisme s'entén qualsevol absència del lloc de treball llevat de: - Baixes per incapacitat motivades per accidents de treball i/o malalties professionals."

2. En data 18 de febrer de 2022, l'Ajuntament tramet als representants sindicals "l'Annex d'Oferta Pública d'Ocupació així com el llistat d'antiguitat del personal rectificats i llistat de productivitat". En aquesta llista consta el nom i cognoms i un número de treballador i l'import en concepte de productivitat.

3. En data 3 de març de 2022 el representant de la secció sindical presenta davant la GAIP una reclamació en la qual fan constar el següent:

"La secció sindical ha sol·licitat a l'ajuntament la documentació necessària per verificar el correcte compliment de l'Acord unilateral de la Paga de Productivitat que va ser aprovat al Ple (...):

1. llistat de la Paga de Productivitat, en base a l'article 12.F.4 del Conveni/Acord de l'Ajuntament (...).

2. Relació dels dies totals d'absència, excedència i permís sense sou de tots els treballadors que tinguin dret a la paga de productivitat .

3. Relació dels dies computats de les persones que queden excloses en base al punt 3 «3. Quedaran excloses a l'accés de paga productivitat aquelles persones que hagin estat en situació de baixa mèdica, excedència, permís no retribuït per un període superior al 50% del període de meritament. També restaran excloses del cobrament d'aquesta paga de productivitat les persones treballadores de l'ajuntament que hagin estat sancionades mitjançant expedient disciplinari i la seva sanció sigui ferma en via administrativa.»

A més, fa constar que:

"La secció sindical,(a través del secretari general, Genís García), va demanar la informació per verificar el correcte compliment de l'Acord unilateral de la Paga de Productivitat que va ser aprovat al Ple(...). L'ajuntament disposa d'aquesta informació des d'abans del 15/12/2021 (com es desprèn de la documentació lliurada), però no l'ha lliurada als representants sindicals fins el 18/2/2022, i de manera parcial. No hi ha la informació necessària per poder realitzar la feina sindical (verificar els paràmetres d'exclusió de la paga de productivitat, l'import total, la valoració dels diferents trams...). La informació lliurada només és la relació nominal dels treballadors que han cobrat la paga de productivitat, i l'import. La informació lliurada està en format PDF, i s'adjunta a aquesta reclamació."

4. En data 14 de març de 2022, la GAIP tramet la reclamació a l'Ajuntament i demana un informe on exposi els antecedents de fet i els fonaments del seu posicionament en relació amb la reclamació, així com l'expedient complet i, si escau, que concreti les terceres persones afectades per l'accés reclamat.

5. En data 28 d'abril de 2022, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Fonaments Jurídics

I

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 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 informe 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, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals 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 conclougui 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 personals.

II

La normativa de protecció de dades, d'acord amb el que estableixen els articles 2.1 i 4.1) de l'RGPD, s'aplica als tractaments que es duiguin a terme sobre qualsevol informació *“sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios*

elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.

L'article 4.2) de l'RGPD considera “*«tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.*

D'acord amb el que preveu l'article 5.1.a), qualsevol tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat i, en aquest sentit, l'RGPD estableix la necessitat de concórrer en alguna de les bases jurídiques de l'article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament “*es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”.*

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que “*los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento”.*

El dret d'accés a la informació en poder de les autoritats públiques o organismes públics es regula al nostre ordenament jurídic a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), la qual reconeix a les persones el dret d'accés a la informació pública, entenent-se com a tal “*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”* (article 2.b) i 18 LTC). En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

En el cas que ens ocupa, la secció sindical de CCOO a l'Ajuntament sol·licita la documentació necessària per a “*verificar el correcte compliment de l'Acord unilateral de la paga de productivitat que va ser aprovat el 13 de desembre de 2021*”. Aquesta informació ha de ser considerada pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC, i sotmesa al dret d'accés (article 18 de l'LTC).

En la mesura que qui sol·licita la informació és una secció sindical de l'Ajuntament (condició que queda acreditada en la documentació que acompanya la reclamació), cal tenir en compte la previsió de la disposició addicional primera de l'LTC la qual preveu, en el segon

apartat, que *“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”*.

D'acord amb el que preveu l'esmentada disposició addicional primera de l'LTC, cal analitzar si a través de la via de la normativa sindical, laboral i de funció pública, i supletòriament l'LTC, la secció sindical estaria habilitada per accedir a la dita informació.

III

La reclamació presentada pel representant de la secció sindical específica que es vol accedir a la documentació necessària per verificar el compliment de l'Acord unilateral de la paga de productivitat que va ser aprovat el 13 de desembre de 2021 i, en concret, obtenir de l'ajuntament el llistat de la paga de productivitat, la relació dels dies totals d'absència, excedència i permís sense sou de tots els treballadors que tinguin dret a la paga de productivitat, la relació dels dies computats de les persones que queden excloses en base al punt 3 (*“Quedaran excloses a la paga de productivitat aquelles persones que hagin estat en situació de baixa mèdica, excedència, permís no retribuït per un període superior al 50% del període de meritament*) i la relació dels exclosos per haver estat sancionats mitjançant expedient disciplinari i la seva sanció sigui ferma en via administrativa. Cal fer notar que entre la informació que es reclama no consta altra informació que s'havia sol·licitat prèviament a l'ajuntament en la sol·licitud d'accés a la informació pública, i que aquest informe s'efectua tenint en consideració la informació que és objecte de reclamació.

En la mesura que la sol·licitud l'efectua un representant d'una secció sindical escau analitzar, en primer lloc, els drets que la normativa sindical, laboral i de funció pública atribueix a les seccions sindicals pel que fa a l'accés a determina informació.

En relació amb aquesta qüestió, l'article 8 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (LOLS) reconeix el dret dels treballadors afiliats a un sindicat a la constitució de seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat al qual pertanyen.

L'apartat segon d'aquest article preveu que, sens perjudici del que pugui establir el conveni col·lectiu, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que estableixin les administracions públiques, o tinguin delegats de personal, tenen drets relacionats amb la difusió d'informació relativa a les condicions de treball, la negociació col·lectiva i l'ús d'un local quan l'empresa o centre de treball tingui més de 250 treballadors.

Per altra banda, l'article 10.3.1 de la LOLS reconeix als delegats sindicals les mateixes garanties establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que estableixin les administracions públiques i, en relació amb el que ens interessa en aquest cas, els reconeix el dret a:

“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.”

En el cas que ens ocupa però, no s'ha acreditat que la persona que presenta la sol·licitud d'accés a la informació en representació de la secció sindical, ni la que presenta la reclamació davant la GAIP, tinguin la condició de delegat sindical.

Per tant, tret que s'acrediti la condició de delegat sindical de la persona que actua en nom de la secció sindical (en quin cas caldria analitzar si el règim especial de la normativa de funció pública i la normativa laboral l'habilitarien per accedir a la informació sol·licitada), la secció sindical no disposa d'acord amb la LOLS d'habilitació suficient per accedir a la informació reclamada.

Sens perjudici d'això, cal fer avinent que això no esgota les possibilitats que els membres de la Secció Sindical puguin tenir per accedir a aquesta informació. En aquest sentit, per analitzar la possibilitat de comunicar la informació caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència.

IV

Com ha quedat dit, la informació sol·licitada és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i sotmesa al dret d'accés (article 18 de l'LTC). Ara bé, el dret d'accés a la informació pública no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

Atès que la informació reclamada conté dades personals cal tenir en consideració els articles 23 i 24 de LTC.

En principi es pot descartar que el llistat de la paga de productivitat sol·licitat contingui dades personals que tinguin la consideració de dada especialment protegida en els termes de l'article 23 de l'LTC, i, en conseqüència caldrà aplicar l'article 24.2 de l'LTC:

"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.

D'acord amb aquest article, per tal de determinar si la secció sindical pot accedir a la informació sol·licitada caldrà efectuar una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació de la informació i el dret de les persones afectades. En aquesta ponderació cal tenir en compte totes les circumstàncies que afectin cada cas concret amb l'objectiu de dilucidar sobre la prevalença entre el dret d'accés i els drets de les persones afectades, prenent en consideració, entre altres, els diferents elements que enumera el citat article.

L'article 18.2 de l'LTC preveu que l'exercici del dret d'accés a la informació pública no es condiciona al fet que concorri un interès personal, així com no resta subjecte a la motivació o invocació de cap norma, conèixer la motivació de la sol·licitud pot ser un element rellevant a tenir en compte.

La persona reclamant sol·licita la informació, tal com fa constar en la reclamació, per a poder fer les seves funcions sindicals i verificar el correcte compliment de l'acord per al pagament de la paga de productivitat que va ser aprovat al Ple de 13 de desembre de 2021. En concret, fa referència a la necessitat de *“verificar els paràmetres d'exclusió de la paga de productivitat, l'import total, la valoració dels diferents trams...”*.

Pel que fa al complement de productivitat sobre el qual versa la reclamació, l'article 103 de la refosa dels textos legals vigents en matèria de funció pública aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, aplicable al personal dels ens locals en virtut del que estableix l'article 300.1 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril estableix el següent:

“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

En el mateix sentit, l'article 12, tant de l'Acord del personal funcionari com del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'ajuntament, estableixen els criteris per a l'atorgament del complement de productivitat i, a l'apartat 4, es preveu expressament que *“als òrgans de representació del personal se'ls remetrà mensualment la relació nominal dels imports satisfets per aquest concepte perquè siguin del coneixement del personal.”*

En el cas del complement de productivitat per a l'any 2021 els Criteris d'aplicació per a l'obtenció del complement de productivitat anual (any 2020-2021) que consten publicats en l'Acta del ple de 13 de desembre de 2021, preveien:

“(…)

L'article 5.5 del RD 861/1986 i l'article 172.5 del Decret 214/1990, correspon a l'Alcalde la competència per l'assignació individualitzada d'aquest complement entre els empleats en els que concorri, dintre dels límits previstos a l'article 7.2.b) del RD 871/1986, subjectant-se en el seu cas als criteris que en el seu cas hagi establert el ple.

Aquestes quantitats no tenen caràcter consolidable ni originen cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Pel que fa els criteris de repartiment de la paga dels 300.000€, l'article 12.f) apartat 4rt. I 5è del VI Conveni de personal laboral i de l'Acord de Condicions de treball del personal funcionari d'aquesta Corporació municipal, estableixen uns dels factors o circumstàncies en què els empleats públics podran ser retribuïts mitjançant el concepte de complement de productivitat:

«4) Quan l'empleat hagi hagut de suportar de forma habitual i continuada un increment important de la seva càrrega normal de treball per carències puntuals d'efectius o per absentisme dels companys així com per increments puntuals de treballs que fan necessària l'execució dels mateixos en un temps o terminis determinats....»

«5) Quan l'empleat hagi contribuït a la consecució d'un mínim del 50% dels objectius polítics de la legislatura que s'hagin fixat. En els casos que l'assoliment d'objectius no pugui imputar-se a un servei o col·lectiu concret el complement de productivitat podrà ser percebut pel conjunt de la plantilla que hagi contribuït durant l'any natural anterior al compliment dels objectius fixats. Aquest complement es farà efectiu com a màxim en la mensualitat de febrer de l'any següent al fixat com a referent del rendiment»

A aquests criteris generals se'ls afegeix en aquesta anualitat 2021 els següents factors per poder valorar la concurrència de les causes objectives que donen dret a meritat i retribuir per aquest concepte:

«CRITERIS D'APLICACIÓ PER A L'OBTENCIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT ANUAL (Any 2020-2021)

1 Només serà d'aplicació per aquells empleats i empleades que hagin prestat serveis a l'Ajuntament (...) durant el període de meritació (entre el 16 d'abril de 2020 i 15 d'abril de 2021) i que segueixin prestant els seus serveis en la data de pagament de la paga del complement de productivitat.

2. Els contractes temporals o treballs inferiors a l'anualitat si l'empleat/a treballa a l'Ajuntament durant el període d'abonament, se li retribuirà la part proporcional corresponent al temps treballat.

3. En restaran excloses aquelles persones que hagin estat en situació de baixa mèdica per contingències comunes (no per accident de treball o malaltia professional), excedència o permís no retribuït per un període superior al 50% del període de meritació.

També restaran excloses del cobrament d'aquesta paga de productivitat les persones treballadores de l'ajuntament que hagin estat sancionades mitjançant expedient disciplinari i la seva sanció sigui ferma en via administrativa.

4. Factors objecte d'avaluació:

Es configuren dos trams d'avaluació que correspondran al 90% de la quantitat màxima individual assignada per a cada lloc de treball, factor 1, 2 i 3, el primer tram i absències del lloc de treball en el segon tram 10%.

TRAM 1:

a) Interès i iniciativa, activitat extraordinària i especial rendiment.

Factor 1: Especial interès o iniciativa. Aquest factor mesura el grau de resolució i la formulació de suggeriments i alternatives davant les dificultats o situacions crítiques, la innovació en el desenvolupament de les tasques, el grau d'implicació, compromís, participació i col·laboració amb les finalitats del servei públic

PUNTS: Màxim 30

Factor 2: Activitat extraordinària: Aquest factor mesura la disponibilitat i flexibilitat en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball per sobre de la convencionalment establerta, la disposició a realitzar puntualment noves i/o diferents tasques de les que habitualment es porten a terme i l'especial dedicació i/o disposició a possibles canvis i/o prolongacions de jornada per necessitats del servei.

PUNTS: Màxim 30

Factor 3: Especial rendiment: Mesura la qualitat de la feina que se li encarrega en termes d'absència d'errors i d'eficiència i economia tot utilitzant els recursos mínims imprescindibles així com la quantitat de feina que es desenvolupa i el temps utilitzat per a portar a terme cada tasca.

PUNTS: Màxim 30

TRAM 2: Comportarà el 10% de la puntuació sobre el total.

Factor 4: Manca d'absències. El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei treballat. Es deduirà de la quantia individual a percebre en concepte de complement de productivitat les absències del lloc de treball.

Per absentisme s'entén qualsevol absència del lloc de treball llevat de:

Baixes per incapacitat motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.

Els 21 primers dies de la primera incapacitat temporal per malaltia comuna en l'any de referència.

Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

PUNTS: Màxim 10

VALORACIÓ DEL GRAU D'ACOMPLIMENT DE CADA FACTOR DEL PRIMER TRAM

La puntuació mínima serà 0 i la puntuació màxima 30.

Entre 4 i 10 punts estarem davant un assoliment suficient = 50% de l'assoliment.

*Entre 11 i 20 punts , grau d'assoliment satisfactori = 75%
Entre 21 i 30 punts, grau d'assoliment molt satisfactori = 100%*

L'avaluació dels factors es durà a terme per part del superior amb graduació com a mínim de cap de servei i la validació del/la cap d'àrea del període de meritació si s'escau.

Els llocs de treball de caps d'àrea seran avaluats pel Regidor/a Coordinador/a de Govern.

Els qüestionaris d'avaluació seran lliurats al Servei de Recursos Humans.

Es constitueix una comissió de seguiment paritària amb les següents funcions:

a) Rebre informació prèvia del resultat d'avaluació

b) Fer el seguiment de l'avaluació

c) Atendre reclamacions

d) Proposar resolució de conflictes proposant el corresponent informe.

La comissió estarà formada des de la part social, per un membre designat pel comitè d'empresa i un altre designat per la junta de personal i part de l'Ajuntament, una empleada del Servei de Recursos Humans i la Regidora Delegada de Recursos Humans.

PUBLICITAT

Les quantitats que percebi cada empleat públic per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels demés empleats de la corporació com dels representants sindicals.»

La normativa analitzada preveu que les quantitats que percebi cada empleat públic en concepte de complement de productivitat poden ser conegudes tant pels demés empleats de la corporació, com dels representants sindicals.

En la mesura que els membres de la secció sindical siguin treballadors municipals tindran dret a conèixer les quantitats que percebi cada empleat públic en concepte de complement de productivitat. Per tant, no ha d'haver inconvenient des del punt de vista de la normativa de protecció de dades en què es faciliti aquesta informació que, per altra banda, com s'ha exposat ja ha estat lliurada per l'ajuntament.

V

En la reclamació es sol·licita també l'accés a la relació dels dies totals d'absència, excedència i permís sense sou de tots els treballadors que tinguin dret a la paga de productivitat.

Segons l'acord publicat per l'ajuntament el quart factor que s'avalua per determinar l'import del complement de productivitat és la manca d'absències, de tal manera que s'estableix que el complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei treballat, en concret es preveu que :

“Es deduirà de la quantia individual a percebre en concepte de complement de productivitat les absències del lloc de treball.

Per absentisme s'entén qualsevol absència del lloc de treball llevat de:

*Baixes per incapacitat motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
Els 21 primers dies de la primera incapacitat temporal per malaltia comuna en l'any de referència.
Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.*

PUNTS: Màxim 10"

D'entrada es pot dir que comunicar els dies d'absència, quan aquesta estigui fonamentada en una situació de baixa laboral del treballador comportaria comunicar dades de salut d'aquest i, tal com estableix l'article 23 de LTC "Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara 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'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."

La persona reclamant manifesta que sol·licita la informació per a poder exercir les seves funcions sindicals i verificar el correcte compliment de l'acord per al pagament de la paga de productivitat.

Ara bé, el mateix acord aprovat pel ple municipal per a la distribució del complement de productivitat per a l'any 2021 estableix un mecanisme de control a través de la creació d'una comissió de seguiment paritària, integrada per representants dels treballadors i per representants de l'ajuntament els quals han de rebre tota la informació necessària per a efectuar les funcions relatives seguiment de l'avaluació per a la determinació del complement de productivitat.

En aquest context, tant per les atribucions de la LOLS com del que es desprèn de la normativa específica que regula el complement de productivitat, les seccions sindicals no tenen atribuïdes funcions de control en aquesta matèria. Per tant, en la ponderació dels drets en joc, la finalitat de l'accés no situaria a la secció sindical en una posició diferent de la que tindria qualsevol ciutadà que vol accedir a la informació pública.

Des del punt de vista del dret a la protecció de dades dels treballadors afectats, cal limitar l'accés a la informació sobre les absències que tinguin com a origen una baixa laboral ja que això comportaria la comunicació de categories especials de dades. Així mateix, en la resta de supòsits, la comunicació de la informació relativa als dies totals computats per excedència i permís sense sou de tots els treballadors que tinguin dret a la paga de productivitat té també una afectació a la privacitat d'aquestes persones que, a més, està vinculada a aspectes personals i no estrictament professionals dels treballadors.

Si bé és cert que el que es demana és el nombre total d'hores computades i que aquesta informació no requereix, en principi, especificar el motiu que fonamenta l'absència, el fet de comunicar un determinat nombre de dies d'absència comporta la comunicació, en qualsevol cas d'aspectes de la vida privada dels treballadors municipals que poden resultar innecessàries per a la finalitat de control de l'actuació municipal. En aquests sentit s'ha de tenir en consideració que d'acord amb el principi de minimització de l'article 5.1.c) les dades

personals han de ser adequades, pertinents i limitades a allò necessari en relació amb les finalitats per a les quals son tractades.

Des del punt de vista de la transparència i del control de l'activitat municipal, no sembla que conèixer el nombre de dies que un treballador públic ha dedicat a situacions d'excedència o de permisos sense sou aportí elements suficients per al control de l'actuació de l'administració municipal pel que fa al pagament del complement de productivitat. És evident que el control de l'actuació municipal ha de venir donat per la verificació que s'ha seguit el procediment establert per la normativa, que s'ha constituït la corresponent comissió i que aquesta ha pogut avaluar totes dades acreditades respecte de tots els treballadors municipals.

En el cas que ens ocupa, la verificació que els treballadors que han obtingut un complement de productivitat no han sobrepassat el nombre d'hores que la normativa reguladora estableix, i que la seva translació a complement de productivitat ha estat correcta sembla que es pot assolir igualment sense sacrificar la privacitat d'aquests treballadors, per aquest motiu caldria limitar l'accés a aquesta informació.

Tanmateix, cal tenir present les previsions de l'article 25 de l'LTC i l'article 68.2 i 70.5 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (d'ara endavant, RLTC), els quals preveuen la possibilitat de donar accés parcial, quan la concurrència d'un límit ho justifiqui i que *"En els casos en els quals, en aplicació de la ponderació raonada de l'article 24.2 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, es denegui l'accés a la informació pública que conté dades personals, les administracions públiques, en aplicació dels principis de proporcionalitat i d'accés parcial, han de donar accés a la resta d'informació, prèvia anonimització o pseudonimització d'aquestes dades, quan sigui possible."*

A més, l'article 70.6 de l'RLTC disposa que, pel que fa a aquesta norma, l'anonimització equivaldrà a *"l'eliminació de les dades personals de les persones físiques afectades que consten en la informació i qualsevol altra informació que pugui permetre identificar-les directament o indirectament sense esforços desproporcionats, sense perjudici de poder mantenir, si escau, les dades merament i identificatives dels càrrecs o personal al servei de les administracions públiques que dicten o intervenen en l'acte administratiu"*. I per pseudonimització *"el tractament de dades personals de manera que no es puguin atribuir a una persona interessada sense utilitzar informació addicional, sempre que aquesta informació consti per separat i estigui subjecta a mesures tècniques i organitzatives destinades a garantir que les dades personals no s'atribueixen a una persona física identificada o identificable."*

En el cas que ens ocupa, malgrat que la secció sindical ja disposa de la informació sobre els beneficiaris i els imports finalment pagats no sembla que existeixi un risc de reidentificació si es facilita la informació de manera anònima ja que el criteri del nombre de dies d'absència és únicament un dels 4 factors que es puntuen per a la determinació de l'import a cobrar i, a més, l'avaluació d'aquest factor únicament es correspon al 10% de la quantitat màxima individual assignada per a cada lloc de treball, de tal manera que aquest factor té una incidència petita en el còmput final.

Això es podria fer, per exemple, lliurant aquesta informació en un llistat separat, formalitzat mitjançant diferents criteris d'ordenació, on constessin els dies d'absència i el percentatge

de detracció del complement de productivitat que això ha comportat, o si escau la seva exclusió (si superen el 50% de temps del període de meritació) i sempre de manera que no siguin identificables, directament o indirecta, les persones afectades.

VI

El reclamant sol·licita també la relació de les persones treballadores de l'ajuntament que hagin estat sancionades mitjançant expedient disciplinari i la seva sanció sigui ferma en via administrativa, les quals, d'acord amb el punt 3 de l'acord quedaran excloses de la percepció del complement.

Pel que fa a aquesta informació sobre els treballadors exclosos del cobrament del complement de productivitat per haver estat sancionats per un expedient disciplinari, és criteri d'aquesta Autoritat (per tots l'informe IA1 2/2022), que la protecció de l'article 23 LTC a la informació relativa a la comissió d'infraccions penals i administratives que no comportin amonestació pública a l'infractor s'ha d'entendre aplicable també a les sancions administratives disciplinàries, no així a les sancions disciplinàries sotmeses al dret laboral. D'aquesta manera, d'entrada, caldria denegar l'accés de la secció sindical a la relació dels funcionaris exclosos per haver estat sancionats per expedients disciplinaris.

Respecte dels exclosos per haver estat sancionats per expedients disciplinaris, que siguin personal laboral, cal tenir en consideració que d'acord amb l'article 2.4 del Decret 214/ 1990 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats local, el règim de les relacions d'aquest personal es regeix en la seva integritat pel que estableixen les normes de dret laboral. Per tant, els expedients disciplinaris del personal laboral es regeixen per les normes de dret laboral i, en conseqüència les sancions que se'n deriven no es poden considerar sancions administratives disciplinàries i no se'ls aplica el límit previst a l'article 23 de LTC, sinó que, caldrà analitzar l'accés a aquesta informació d'acord amb els criteris previstos a l'article 24.2.LTC

En aquest sentit, ja s'ha exposat que cal denegar l'accés la relació dels funcionaris exclosos per haver estat sancionats per expedient disciplinari administratiu. Pel que fa als expedients disciplinaris del personal laboral cal tenir en compte que, tot i que no es tracti de categories especials de dades, el fet que una persona s'hagi vist afectada per una sanció disciplinària laboral, pot tenir unes conseqüències clarament perjudicials per a les persones afectades (equivalents a les que podria tenir la divulgació de la comissió d'una infracció disciplinària administrativa a la qual seria d'aplicació el règim de l'article 23 LTC), que poden afectar tant la seva esfera professional, com social o, fins i tot, familiar.

Per altra banda, no sembla que el coneixement d'aquesta informació sigui necessària a efectes del control de l'actuació municipal pel que fa al pagament d'aquest complement de tal manera que la ponderació dels drets en joc es decantaria a favor de la protecció de la privacitat dels personal laboral municipal que ha estat objecte d'un expedient disciplinari, de la mateixa manera que es protegeix, en aquest cas la privacitat del personal funcionari. Per tant, cal denegar l'accés a aquesta informació tant pel que fa al personal funcionari com laboral.

En definitiva, per garantir aquesta protecció que la normativa de protecció de dades dona respecte dels treballadors exclosos per haver estat objecte d'un expedient disciplinari, és

necessari denegar també l'accés a la informació sobre els dies totals d'absència computats als treballadors exclosos.

Conclusió

La normativa de protecció de dades personals no impedeix l'accés a la secció sindical a la informació sol·licitada consistent en el llistat de la paga de productivitat dels treballadors municipals de l'any 2021, amb especificació de l'import percebut per cada treballador.

L'accés a la relació dels dies totals d'absència o els dies de baixa laboral imputats als treballadors que tinguin dret al complement de productivitat es podria facilitar mitjançant un altre llistat prèvia anonimització.

Cal denegar l'accés a la relació del personal exclòs per haver estat sancionat per l'ajuntament mitjançant un expedient disciplinari.

Barcelona, 26 de maig de 2022