Machine Translated by Google

apdcat
Autoritat Catalana de Protecció de Dades

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación de una sección sindical contra la denegación por un ayuntamiento del acceso a la documentación necesaria para verificar el cumplimiento del acuerdo para el pago del complemento de productividad para el año 2021

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 la reclamación presentada en relación con la denegación por un ayuntamiento del acceso por parte de una sección sindical en la documentación necesaria para verificar el cumplimiento del Acuerdo de la paga de productividad que fue aprobado en el Pleno del ayuntamiento.

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, informo de lo siguiente:

Traducción Automática

Antecedentes

1. En fecha 15 de diciembre de 2021, el representante de la Sección Sindical de CCOO de un Ayuntamiento una solicitud de acceso a la siguiente información:

"1. Nos sea entregado el listado de la Paga de Productividad, en base al artículo 12.F.4 del Convenio/ Acuerdo del Ayuntamiento (...).

2. Relación de los días totales de ausencia, excedencia y permiso sin sueldo de todos los trabajadores que tengan derecho a la paga de productividad.

3. Relación de los días computados de las personas que quedan excluidas sobre la base del punto 3 «3. Quedarán excluidas en el acceso de paga productividad aquellas personas que hayan estado en situación de baja médica, excedencia, permiso no retribuido por un período superior al 50% del período de devengo. También quedarán excluidas del cobro de esta paga de productividad las personas trabajadoras del ayuntamiento que hayan sido sancionadas mediante expediente disciplinario y su sanción sea firme en vía administrativa.»

4. Relación de los excluidos por expediente disciplinario

5. Los informes de los jefes de Área o de Servicio y de los Concejales/ as para valorar el tramo 1 de cada trabajador/ a

6. Relación de los días de ausencia totales y computados a efectos del criterio 4
"CRITERIO 4: Carece de ausencias. El complemento de productividad se abonará proporcionalmente al tiempo de servicio trabajado.
Se deducirá a la cuantía individual a percibir en concepto de complemento de productividad las ausencias del puesto de trabajo.
Por absentismo se entiende cualquier ausencia del puesto de trabajo salvo: - Bajas por incapacidad motivadas por accidentes de trabajo y/ o enfermedades profesionales."

Machine Translated by Google

2. En fecha 18 de febrero de 2022, el Ayuntamiento remite a los representantes sindicales *"el Anexo de Oferta Pública de Empleo así como el listado de antigüedad del personal rectificados y listado de productividad".* En esta lista consta el nombre y apellidos y un número de trabajador y el importe en concepto de productividad.

3. En fecha 3 de marzo de 2022 el representante de la sección sindical presenta ante la GAIP una reclamación en la que hacen constar lo siguiente:

"La sección sindical ha solicitado al ayuntamiento la documentación necesaria para verificar el correcto cumplimiento del Acuerdo unilateral de la Paga de Productividad que fue aprobado en el Pleno (...):

1. listado de la Paga de Productividad, en base al artículo 12.F.4 del Convenio/ Acuerdo del Ayuntamiento (...).

2. Relación de los días totales de ausencia, excedencia y permiso sin sueldo de todos los trabajadores que tengan derecho a la paga de productividad.

3. Relación de los días computados de las personas que quedan excluidas sobre la base del punto 3 «3. Quedarán excluidas en el acceso de paga productividad aquellas personas que hayan estado en situación de baja médica, excedencia, permiso no retribuido por un período superior al 50% del período de devengo. También quedarán excluidas del cobro de esta paga de productividad las personas trabajadoras del ayuntamiento que hayan sido sancionadas mediante expediente disciplinario y su sanción sea firme en vía administrativa.»

Además, hace constar que:

"La sección sindical,(a través del secretario general, Genís García), pidió la información para verificar el correcto cumplimiento del Acuerdo unilateral de la Paga de Productividad que fue aprobado en el Pleno(...). El ayuntamiento dispone de esta información desde antes del 15/12/2021 (como se desprende de la documentación entregada), pero no la ha entregado a los representantes sindicales hasta el 18/2/2022, y de forma parcial. No existe la información necesaria para poder realizar el trabajo sindical (verificar los parámetros de exclusión de la paga de productividad, el importe total, la valoración de los diferentes tramos…). La información entregada es sólo la relación nominal de los trabajadores que han cobrado la paga de productividad, y el importe. La información entregada está en formato PDF, y se adjunta a esta reclamación."

4. En fecha 14 de marzo de 2022, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento y pide un informe donde exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, si en su caso, que concrete las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

5. En fecha 28 de abril de 2022, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Traducción Automática

Machine Translated by Google

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 informe 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, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales 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 personales.

II

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier información *"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 número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios*

Traducción automática

Machine Translated by Google

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

El artículo 4.2) del 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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción".*

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este sentido, el RGPD establece la necesidad de concurrir en alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento *"es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".*

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) ye) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que *"las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 al objeto de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento".*

El derecho de acceso a la información en poder de las autoridades públicas u organismos públicos se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal *"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 establecido por la presente ley" (artículo* 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

En caso de que nos ocupa, la sección sindical de CCOO al Ayuntamiento solicita la documentación necesaria para *"verificar el correcto cumplimiento del Acuerdo unilateral de la paga de productividad que fue aprobado el 13 de diciembre de 2021"* . Esta información debe ser considerada pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC, y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC).

En la medida en que quien solicita la información es una sección sindical del Ayuntamiento (condición que queda acreditada en la documentación que acompaña a la reclamación), debe tenerse en cuenta la previsión de la disposición adicional primera de la LTC la que prevé , en el segundo

Traducción Automática

Machine Translated by Google

apartado, que *"el acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley".*

De acuerdo con lo que prevé la mencionada disposición adicional primera de la LTC, se debe analizar si a través de la vía de la normativa sindical, laboral y de función pública, y supletoriamente la LTC, la sección sindical estaría habilitada para acceder a dicha información.

III

La reclamación presentada por el representante de la sección sindical especifica que se quiere acceder a la documentación necesaria para verificar el cumplimiento del Acuerdo unilateral de la paga de productividad que fue aprobado el 13 de diciembre de 2021 y, en concreto, obtener ayuntamiento el listado de la paga de productividad, la relación de los días totales de ausencia, excedencia y permiso sin sueldo de todos los trabajadores que tengan derecho a la paga de productividad, la relación de los días computados de las personas que quedan excluidas en base en el punto 3 *("Quedarán excluidas en la paga de productividad aquellas personas que hayan estado en situación de baja médica, excedencia, permiso no retribuido por un período superior al 50% del período de devengo)* y la relación de los excluidos por haber sido sancionados mediante expediente disciplinario y su sanción sea firme en vía administrativa. Hay que hacer notar que
entre la información que se reclama no consta otra información que se había solicitado previamente al ayuntamiento en la solicitud de acceso a la información pública, y que este informe se efectúa teniendo en consideración la información objeto de reclamación.

En la medida en que la solicitud la efectúa un representante de una sección sindical procede analizar, en primer lugar, los derechos que la normativa sindical, laboral y de función pública atribuye a las secciones sindicales en lo que respecta al acceso a determina información.

En relación con esta cuestión, el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a la constitución de secciones sindicales de conformidad con lo que establecen los estatus del sindicato al que pertenecen.

El apartado segundo de este artículo prevé que, sin perjuicio de lo que pueda establecer el convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas, o tengan delegados de personal, tienen derechos relacionados con la difusión de información relativa a las condiciones de trabajo, la negociación colectiva y el uso de un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

Por otra parte, el artículo 10.3.1 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas y, en relación con lo que nos interesa en este caso, les reconoce el derecho 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.".*

Traducción Automática

Machine Translated by Google

En caso de que nos ocupa sin embargo, no se ha acreditado que la persona que presenta la solicitud de acceso a la información en representación de la sección sindical, ni la que presenta la reclamación ante la GAIP, tengan la condición de delegado sindical.

Por tanto, salvo que se acredite la condición de delegado sindical de la persona que actúa en nombre de la sección sindical (en qué caso habría que analizar si el régimen especial de la normativa de función pública y la normativa laboral lo habilitarían para acceder a la información solicitada), la sección sindical no dispone de acuerdo con la LOLS de habilitación suficiente para acceder a la información reclamada.

Sin perjuicio de ello, es necesario recalcar que esto no agota las posibilidades que los miembros de la Sección Sindical puedan tener para acceder a esta información. En este sentido, para analizar la posibilidad de comunicar la información será necesario tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia.

IV

Como ha quedado dicho, la información solicitada es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC). Sin embargo, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes.

Dado que la información reclamada contiene datos personales es necesario tener en consideración los artículos 23 y 24 de LTC.

En principio se puede descartar que el listado de la paga de productividad solicitado contenga datos personales que tengan la consideración de dato especialmente protegido en los términos del artículo 23 de la LTC, y, en consecuencia, será necesario aplicar el artículo 24.2 de la LTC:

"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 debe tenerse 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.

De acuerdo con este artículo, a fin de determinar si la sección sindical puede acceder a la información solicitada deberá efectuarse una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación de la información y el derecho de las personas afectadas. En esta ponderación hay que tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto con el objetivo de dilucidar sobre la prevalencia entre el derecho de acceso y los derechos de las personas afectadas, tomando en consideración, entre otros, los diferentes elementos que enumera el citado artículo.

Traducción Automática

Machine Translated by Google

El artículo 18.2 de la LTC prevé que el ejercicio del derecho de acceso a la información pública no se condiciona a que concurra un interés personal, así como no está sujeto a la motivación o invocación de ninguna norma, conocer la motivación de la solicitud puede ser un elemento relevante a tener en cuenta.

La persona reclamante solicita la información, tal y como hace constar en la reclamación, para poder realizar sus funciones sindicales y verificar el correcto cumplimiento del acuerdo para el pago de la paga de productividad que fue aprobado en el Pleno. de diciembre de 2021. En concreto, hace referencia a la necesidad de *"verificar los parámetros de exclusión de la paga de productividad, el importe total, la valoración de los distintos tramos...".*

Por lo que respecta al complemento de productividad sobre el que versa la reclamación, el artículo 103 de la refundición de los textos legales vigentes en materia de función pública aprobada por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, aplicable al personal de los entes locales en virtud de lo que establece el artículo 300.1 del texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril establece lo siguiente:

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

En el mismo sentido, el artículo 12, tanto del Acuerdo del personal funcionario como del Convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento, establecen los criterios para el otorgamiento del complemento de productividad y, en el apartado 4, se prevé expresamente que *"en los órganos de representación del personal se les remitirá mensualmente la relación nominal de los importes satisfechos por este concepto para que sean del conocimiento del personal."*

En el caso del complemento de productividad para el año 2021 los Criterios de aplicación para la obtención del complemento de productividad anual (año 2020-2021) que constan publicados en el Acta del pleno de 13 de diciembre de 2021, preveían:

"(...)

Traducción Automática

Machine Translated by Google

El artículo 5.5 del RD 861/1986 y el artículo 172.5 del Decreto 214/1990, corresponde al Alcalde la competencia por la asignación individualizada de este complemento entre los empleados en los que concurra, dentro de los límites previstos en el artículo 7.2.b) del RD 871/1986, sujetándose en su caso a los criterios que en su caso haya establecido el pleno.

Estas cantidades no tendrán carácter consolidable ni originarán ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Por lo que se refiere a los criterios de reparto de la paga de los 300.000€, el artículo 12.f) apartado 4º. Y 5º del VI Convenio de personal laboral y del Acuerdo de Condiciones de trabajo del personal funcionario de esta Corporación municipal, establecen unos de los factores o circunstancias en que los empleados públicos podrán ser retribuidos mediante el concepto de complemento de productividad:

«4) Cuando el empleado haya tenido que soportar de forma habitual y continuada un incremento importante de su carga normal de trabajo por carencias puntuales de efectivos o por absentismo de los compañeros así como por incrementos puntuales de trabajos que hacen necesaria la ejecución de los mismos en un tiempo o plazos determinados....»

«5) Cuando el empleado haya contribuido a la consecución de un mínimo del 50% de los objetivos políticos de la legislatura que se hayan fijado. En los casos en que la consecución de objetivos no pueda imputarse a un servicio o colectivo concreto el complemento de productividad podrá ser percibido por el conjunto de la plantilla que haya contribuido durante el año natural anterior al cumplimiento de los objetivos fijados. Este complemento se hará efectivo como máximo en la mensualidad de febrero del año siguiente al fijado como referente del rendimiento»

A estos criterios generales se les añade en esta anualidad 2021 los siguientes factores para poder valorar la concurrencia de las causas objetivas que dan derecho a devengo y retribuir por este concepto:

«CRITERIOS DE APLICACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD ANUAL (Año 2020-2021)

1 Sólo será de aplicación para aquellos empleados y empleadas que hayan prestado servicios al Ayuntamiento (...) durante el período de devengo (entre el 16 de abril de 2020 y 15 de abril de 2021) y que sigan prestando sus servicios en la fecha de pago de la paga del complemento de productividad.

2. Los contratos temporales o trabajos inferiores a la anualidad si el empleado/a trabaja en el Ayuntamiento durante el período de abono, se le retribuirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

3. Quedarán excluidas aquellas personas que hayan estado en situación de baja médica por contingencias comunes (no por accidente de trabajo o enfermedad profesional), excedencia o permiso no retribuido por un período superior al 50% del período de devengo.

También quedarán excluidas del cobro de esta paga de productividad las personas trabajadoras del ayuntamiento que hayan sido sancionadas mediante expediente disciplinario y su sanción sea firme en vía administrativa.

Traducción Automática

Machine Translated by Google

4. Factores objeto de evaluación:

Se configuran dos tramos de evaluación que corresponderán al 90% de la cantidad máxima individual asignada para cada puesto de trabajo, factor 1, 2 y 3, el primer tramo y ausencias del puesto de trabajo en el segundo tramo 10%.

TRAMO 1:

a) Interés e iniciativa, actividad extraordinaria y especial rendimiento.
Factor 1: Especial interés o iniciativa. Este factor mide el grado de resolución y la formulación de sugerencias y alternativas ante las dificultades o situaciones críticas, la innovación en el desarrollo de las tareas, el grado de implicación, compromiso, participación y colaboración con las finalidades del servicio público

PUNTOS: Máximo 30

Factor 2: Actividad extraordinaria: Este factor mide la disponibilidad y flexibilidad en el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo por encima de la convencionalmente establecida, la disposición a realizar puntualmente nuevas y/o diferentes tareas de las que habitualmente se llevan a término y especial dedicación y/o disposición a posibles cambios y/o prolongaciones de jornada por necesidades del servicio.

PUNTOS: Máximo 30

Factor 3: Especial rendimiento: Mide la calidad del trabajo que se le encarga en términos de ausencia de errores y de eficiencia y economía utilizando los recursos mínimos imprescindibles así como la cantidad de trabajo que se desarrolla y el tiempo utilizado por a realizar cada tarea.

PUNTOS: Máximo 30

TRAM 2: Comportará el 10% de la puntuación sobre el total.

Factor 4: Falta de ausencias. El complemento de productividad se abonará proporcionalmente al tiempo de servicio trabajado. Se deducirá de la cuantía individual a percibir en concepto de complemento de productividad las ausencias del puesto de trabajo.

Por absentismo se entiende cualquier ausencia del puesto de trabajo salvo:

Bajas por incapacidad motivadas por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
Los 21 primeros días de la primera incapacidad temporal por enfermedad común en el año de referencia.

Cualquier ausencia justificada del puesto de trabajo de duración inferior a una jornada entera.

PUNTOS: Máximo 10

VALORACIÓN DEL GRADO DE DESEMPEÑO DE CADA FACTOR DEL PRIMER TRAMO

La puntuación mínima será 0 y la puntuación máxima 30.
Entre 4 y 10 puntos estaremos ante un logro suficiente = 50% del logro.

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Entre 11 y 20 puntos , grado de consecución satisfactoria = 75%
Entre 21 y 30 puntos, grado de consecución muy satisfactorio = 100%

La evaluación de los factores se llevará a cabo por parte del superior con graduación como mínimo de jefe de servicio y la validación del jefe de área del período de devengo en su caso.

Los puestos de trabajo de jefes de área serán evaluados por el Concejal/ a Coordinador/ a de Gobierno.

Los cuestionarios de evaluación serán entregados en el Servicio de Recursos Humanos.

Se constituye una comisión de seguimiento paritaria con las siguientes funciones:
a) Recibir información previa del resultado de evaluación
b) Hacer el seguimiento de la evaluación
c) Atender reclamaciones
d) Proponer resolución de conflictos proponiendo el correspondiente informe.

La comisión estará formada desde la parte social, por un miembro designado por el comité de empresa y otro designado por la junta de personal y parte del Ayuntamiento, una empleada del Servicio de Recursos Humanos y la Concejala Delegada de Recursos Humanos.

PUBLICIDAD

Las cantidades que perciba cada empleado público por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.»

La normativa analizada contempla que las cantidades que perciba cada empleado público en concepto de complemento de productividad pueden ser conocidas tanto por los demás empleados de la Corporación, como de los representantes sindicales.

En la medida en que los miembros de la sección sindical sean trabajadores municipales tendrán derecho a conocer las cantidades que perciba cada empleado público en concepto de complemento de productividad. Por tanto, no debe haber inconveniente desde el punto de vista de la normativa de protección de datos en la que se facilite esta información que, por otra parte, cómo se ha expuesto ya ha sido entregada por el ayuntamiento.

V

En la reclamación se solicita también el acceso a la relación de días totales de ausencia, excedencia y permiso sin sueldo de todos los trabajadores que tengan derecho a la paga de productividad.
Según el acuerdo publicado por el ayuntamiento el cuarto factor que se evalúa para determinar el importe del complemento de productividad es la falta de ausencias, de forma que se establece que el complemento de productividad se abona proporcionalmente al tiempo de servicio trabajado, en concreto se prevé que :

"Se deducirá de la cuantía individual a percibir en concepto de complemento de productividad las ausencias del puesto de trabajo.

Por absentismo se entiende cualquier ausencia del puesto de trabajo salvo:

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Bajas por incapacidad motivadas por accidentes de trabajo y/ o enfermedades profesionales.
Los 21 primeros días de la primera incapacidad temporal por enfermedad común en el año de referencia.

Cualquier ausencia justificada del puesto de trabajo de duración inferior a una jornada entera.

PUNTOS: Máximo 10"

De entrada se puede decir que comunicar los días de ausencia, cuando ésta esté fundamentada en una situación de baja laboral del trabajador comportaría comunicar datos de salud de éste y, tal y como establece el artículo 23 de LTC *"Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente a través de un escrito que debe acompañar la solicitud."*

La persona reclamante manifiesta que solicita la información para poder desempeñar sus funciones sindicales y verificar el correcto cumplimiento del acuerdo para el pago de la paga de productividad.

Sin embargo, el mismo acuerdo aprobado por el pleno municipal para la distribución del complemento de productividad para el año 2021 establece un mecanismo de control a través de la creación de una comisión de seguimiento paritaria, integrada por representantes de los trabajadores y por representantes del ayuntamiento los cuales deben recibir toda la información necesaria para efectuar las funciones relativas seguimiento de la evaluación para la determinación del complemento de productividad.

En este contexto, tanto por las atribuciones de la LOLS como de lo que se desprende de la normativa específica regulada en el complemento de productividad, las secciones sindicales no tienen atribuidas funciones de control en esta materia. Por tanto, en la ponderación de los derechos en juego, la finalidad del acceso no situaría a la sección sindical en una posición distinta a la que tendría cualquier ciudadano que quiere acceder a la información pública.

Desde el punto de vista del derecho a la protección de datos de los trabajadores afectados, es necesario limitar el acceso a la información sobre las ausencias que tengan como origen una baja laboral ya que ello comportaría la comunicación de categorías especiales de datos. Asimismo, en el resto de supuestos, la comunicación de la información relativa a los días totales computados por excedencia y permiso sin sueldo de todos los trabajadores que tengan derecho a la paga de productividad tiene también una afectación a la privacidad de estas personas que, además está vinculada a aspectos personales y no estrictamente profesionales de los trabajadores.

Si bien es cierto que lo que se pide es el número total de horas computadas y que esta información no requiere, en principio, especificar el motivo que fundamenta la ausencia, el hecho de comunicar un determinado número de días de ausencia comporta la comunicación, en cualquier caso, de aspectos de la vida privada de los trabajadores municipales que pueden resultar innecesarias para la finalidad de control de la actuación municipal. En este sentido se debe tener en consideración que de acuerdo con el principio de minimización del artículo 5.1.c) los datos

Traducción Automática

Machine Translated by Google

personales deben ser adecuadas, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con las finalidades para las que son tratadas.

Desde el punto de vista de la transparencia y del control de la actividad municipal, no parece conocer el número de días que un trabajador público ha dedicado a situaciones de excedencia o de permisos sin sueldo aporte elementos suficientes para el control del actuación de la administración municipal en lo que respecta al pago del complemento de productividad. Es evidente que el control de la actuación municipal debe venir dado por la verificación de que se ha seguido el procedimiento establecido por la normativa, que se ha constituido la correspondiente comisión y que ésta ha podido evaluar todos datos acreditados respecto de todos los trabajadores municipales.

En el caso que nos ocupa, la verificación de que los trabajadores que han obtenido un complemento de productividad no han sobrepasado el número de horas que la normativa reguladora establece, y que su traslación a complemento de productividad ha sido correcta parece que puede alcanzarse igualmente sin sacrificar la privacidad de estos trabajadores, de ahí que habría que limitar el acceso a esta información.

Sin embargo, es necesario tener presente las previsiones del artículo 25 de la LTC y el artículo 68.2 y 70.5 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC), que prevén la posibilidad de dar acceso parcial, cuando la concurrencia de un límite lo justifique y que *"En los casos en los que, en aplicación de la ponderación razonada del artículo 24.2 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, se deniegue el acceso a la información pública que contiene datos personales, las administraciones públicas, en aplicación de los principios de proporcionalidad y de acceso parcial, deben dar acceso al resto información, previa anonimización o pseudonimización de estos datos, cuando sea posible."*

Además, el artículo 70.6.del RLTC dispone que, en lo que se refiere a esta norma, la anonimización equivaldrá a *"la eliminación de los datos personales de las personas físicas afectadas que constan en la información y cualquier otra información que pueda permitir identificarlas directa o indirectamente sin esfuerzos desproporcionados, sin perjuicio de poder mantener, en su caso, los datos meramente e identificativos de los cargos o personal al servicio de las administraciones públicas que dicten o intervienen en el acto administrativo".* Y por pseudonimización *"el tratamiento de datos personales de forma que no se puedan atribuir a una persona interesada sin utilizar información adicional, siempre que esta información conste por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyen a una persona física identificada o identificable."*

En el caso que nos ocupa, a pesar de que la sección sindical ya dispone de la información sobre los beneficiarios y los importes finalmente pagados no parece existir un riesgo de reidentificación si se facilita la información de forma anónima ya que el criterio del número de días de ausencia es únicamente uno de los 4 factores que se puntúan para la determinación del importe a cobrar y, además, la evaluación de este factor únicamente se corresponde al 10% de la cantidad máxima individual asignada para cada puesto de trabajo, de tal modo que este factor tiene una incidencia pequeña en el cómputo final.

Esto podría hacerse, por ejemplo, entregando esta información en un listado separado, formalizado mediante diferentes criterios de ordenación, donde constaran los días de ausencia y el porcentaje

Traducción Automática

Machine Translated by Google

de detracción del complemento de productividad que ello ha supuesto, o en su caso su exclusión (si superan el 50% de tiempo del período de devengo) y siempre de forma que no sean identificables, directa o indirectamente, las personas afectadas.

VI

El reclamante solicita también la relación de las personas trabajadoras del ayuntamiento que hayan sido sancionadas mediante expediente disciplinario y su sanción sea firme en vía administrativa, las cuales, de acuerdo con el punto 3 del acuerdo quedarán excluidas de la percepción del complemento.

Con respecto a esta información sobre los trabajadores excluidos del cobro del complemento de productividad por haber sido sancionados por un expediente disciplinario, es criterio de esta Autoridad (por todos el informe IAI 2/2022), que la protección del artículo 23 LTC a la información relativa a la comisión de infracciones penales y administrativas que no comporten amonestación pública al infractor debe entenderse aplicable también a las sanciones administrativas disciplinarias, no así a las sanciones disciplinarias sometidas al derecho laboral.
De esta forma, de entrada, debería denegarse el acceso de la sección sindical a la relación de los funcionarios excluidos por haber sido sancionados por expedientes disciplinarios.

Respecto a los excluidos por haber sido sancionados por expedientes disciplinarios, que sean personal laboral, debe tenerse en consideración que de acuerdo con el artículo 2.4 del Decreto 214/1990 de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades local, el régimen de las relaciones de este personal se rige en su integridad por lo que establecen las normas de derecho laboral. Por tanto, los expedientes disciplinarios del personal laboral se rigen por las normas de derecho laboral y, en consecuencia las sanciones que se derivan no pueden considerarse sanciones administrativas disciplinarias y no se les aplica el límite previsto en el artículo 23 de LTC, sino que, será necesario analizar el acceso a esta información de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 24.2.LTC

En este sentido, ya se ha expuesto que es necesario denegar el acceso a la relación de los funcionarios excluidos por haber sido sancionados por expediente disciplinario administrativo. En cuanto a los expedientes disciplinarios del personal laboral hay que tener en cuenta que, aun cuando no se trate de categorías especiales de datos, el hecho de que una persona se haya visto afectada por una sanción disciplinaria laboral, puede tener unas consecuencias claramente perjudiciales por a las personas afectadas (equivalentes a las que podría tener la divulgación de la comisión de una infracción disciplinaria administrativa a la que sería de aplicación el régimen del artículo 23 LTC), que pueden afectar tanto a su esfera profesional, como social o incluso familiar.

Por otra parte, no parece que el conocimiento de esta información sea necesaria a efectos del control de la actuación municipal en cuanto al pago de este complemento de tal forma que la ponderación de los derechos en juego se decantaría a favor de la protección de la privacidad de los personal laboral municipal que ha sido objeto de un expediente disciplinario, al igual que se protege, en este caso la privacidad del personal funcionario. Por tanto, es necesario denegar el acceso a esta información tanto en lo que se refiere al personal funcionario como laboral.

En definitiva, para garantizar esta protección que la normativa de protección de datos da respecto de los trabajadores excluidos por haber sido objeto de un expediente disciplinario, es

Traducción Automática

Machine Translated by Google

necesario denegar también el acceso a la información sobre los días totales de ausencia computados a los trabajadores excluidos.

Conclusión

La normativa de protección de datos personales no impide el acceso a la sección sindical a la información solicitada consistente en el listado de la paga de productividad de los trabajadores municipales del año 2021, con especificación del importe percibido por cada trabajador .

El acceso a la relación de los días totales de ausencia o días de baja laboral imputados a los trabajadores que tengan derecho al complemento de productividad podría facilitarse mediante otro listado previa anonimización.

Es necesario denegar el acceso a la relación del personal excluido por haber sido sancionado por el ayuntamiento mediante un expediente disciplinario.

Barcelona, 26 de mayo de 2022

Traducción Automática