

**Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación contra la falta de respuesta por un Consejo Comarcal de la solicitud de acceso a información sobre complementos retributivos y de formación del año 2019 a 2022, ambos inclusive.**

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 reclamación contra la falta de respuesta por el Consejo Comarcal de la solicitud de acceso a información sobre complementos retributivos y de formación del año 2019 a 2022, ambos inclusive.

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 lo siguiente:

### **Antecedentes**

1. En fecha 10 de noviembre de 2022, la persona reclamante, solicita al Consejo Comarcal (...), el acceso a la documentación sobre los trabajadores e importes que han recibido complementos de productividad, pluses o algún otro complemento que se hayan otorgado al ente en los últimos 4 años (2019 –2022) y de todas las peticiones de pago de formación que ha recibido el ente por parte de trabajadores y trabajadoras, así como de cargos electos o de confianza, en los últimos 4 años (2019 – 2022).

2. En fecha 22 de diciembre de 2022, la persona solicitante presenta ante la GAIP una reclamación en la que hace constar que el Consejo Comarcal (...) no le ha facilitado la información y reclama de nuevo la información, en concreto :

*“1. Información del listado de personas e importes que han recibido complementos de productividad, pluses o alguna otra forma de compensar/complementar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras que se hayan otorgado al ente en los últimos 4 años (2019 – 2022) ). Así como los criterios por los que se concedió y su correspondiente cálculo.*

*2. Información de todas las peticiones de pago de formación que ha recibido el ente por parte de trabajadores y trabajadoras, así como de cargos electos o de confianza, en los últimos 4 años (2019 – 2022). Cómo se ha distribuido la partida presupuestaria de formación, cuántas solicitudes se han atendido, cuántas se han resuelto, cuántas se han denegado y cuántas no se han respondido. Así como los criterios con los que se ha distribuido esta partida y sus correspondientes importes.”*

3. En fecha 12 de enero de 2023, la GAIP remite la reclamación al Consejo Comarcal (...) y le 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, en su caso, que concrete a las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

4. En fecha 23 de febrero de 2023, 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**

### **Y**

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.

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 lo sucesivo 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.

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.

La reclamación a la GAIP se interpone contra la falta de respuesta del Consejo Comarcal a la petición de acceso de información presentada, por la persona reclamante, representante de los trabajadores del Consejo Comarcal, por la que pretendía obtener acceso a la información al listado de personas e importes que han recibido complementos de productividad, pluses u otra forma de compensar/complementar el sueldo y las peticiones de pago de formación que se hayan otorgado al ente en los últimos 4 años.

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.”*

El 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 su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si fuera necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

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 a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

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

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas a *“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”* ( apartado 1).

El artículo 2.b) de la LTC 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 establecido en esta ley”*.

La información relacionada con las retribuciones y la formación de los trabajadores del Consejo Comarcal a los que se refiere la persona reclamante, es información pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC y, por tanto, queda sometida al derecho de acceso (artículo 18 LTC).

Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto, y en lo que respecta al

derecho a la protección de datos personales, es necesario tener en cuenta las limitaciones y criterios previstos en la legislación de transparencia (artículos 23 y 24 LTC).

### III

La persona reclamante solicita el acceso a la siguiente información:

*“1.- Listado de personas e importes que han recibido complementos de productividad, plusos u otra forma de compensar/complementar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras que se hayan otorgado al ente en los últimos 4 años (2019 –2022) . Así como los criterios por los que se ha concedido y su correspondiente cálculo.*

Con carácter previo, cabe decir que la persona reclamante presenta la reclamación como miembro del Comité de empresa, y del expediente aportado por la GAIP, se extrae que representa al personal laboral y especialistas y personal no calificado del Consejo Comarcal.

Por este motivo, este informe se centrará en la petición de información referida únicamente a los trabajadores públicos con referido contrato laboral. Por otra parte, dada esta condición de la persona reclamante como representante de los trabajadores, es necesario tener en cuenta su normativa específica.

En este sentido, la disposición adicional primera de la LTC, dispone en el apartado 2 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 ésta ley.”*

Según la normativa de ámbito laboral es el Comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ET), el órgano específico de los trabajadores públicos con contrato laboral , respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 64 ET), entre otras, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa, que les otorga el derecho a obtener determinada información.

La normativa específica prevé que los representantes de los trabajadores deben poder acceder a información para el desarrollo de sus funciones de negociación y defensa de los derechos de los trabajadores, incluyendo determinada información en materia retributiva.

Así, el artículo 64.1 del ET dispone, entre otros:

*1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el mismo artículo.*

*Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (...).”*

Indirectamente, el artículo 64.5.f) del ET cuando establece que el comité de empresa tiene derecho a emitir informe, antes de que el empresario ejecute una decisión, sobre “ *la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo*”, reconoce el derecho a recibir información sobre el complemento de productividad en la medida en que se inserte en un programa de primas e incentivos para los trabajadores. Y para emitir este informe puede recabar del empresario la información que precise en los términos establecidos en el artículo 64.1 y 6 del ET.

Por lo que respecta a las competencias del comité de empresa, el artículo 64.7 recoge, entre otras, la siguiente:

*c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuran el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.*

De lo expuesto, se desprende que se reconoce a los representantes legales de los trabajadores un derecho de acceso a la información que precisen para negociar las condiciones laborales de los trabajadores. Este derecho se enmarca o deriva del derecho de los empleados en la negociación colectiva, la representación y la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

Así, como regla general, la persona representante de los trabajadores tiene derecho a acceder a información sobre complementos salariales del personal laboral representado en la medida que solicite esta información en ejercicio de alguna de las funciones previstas legalmente, pero no parece justificado, dado el principio de minimización de los datos, que el acceso a esta información deba permitir identificar cada uno de los trabajadores.

En este punto, cabe destacar la STS de 9 de febrero de 2021, relativa a la comunicación a los delegados sindicales y representantes de los trabajadores de datos personales de éstos, en base al marco normativo que regula el derecho de información de estos representantes.

Según el FJ sexto de dicha STS de 9 de febrero de 2021:

*“(…). Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre las datos personales del personal estatutario que se soliciten, 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 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.”*

Teniendo en cuenta la citada STS, las previsiones del régimen específico aplicable al derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores en la normativa aplicable, y que la persona reclamante solicita la información alegando su condición de representante de los trabajadores públicos con contrato laboral del Consejo Comarcal, sin mayor concreción respecto a la necesidad o pertenencia de acceder a la información individualizada de los trabajadores afectados, no parece que en base a esta normativa la persona representante de los trabajadores tenga que acceder a la información solicitada con identificación directa de los trabajadores afectados, en los términos de la reclamación.

Ahora bien, es necesario recalcar que esto no agota las posibilidades que los representantes de los trabajadores puedan tener para acceder a esta información.

En este sentido, para analizar la posibilidad de comunicar la información en los términos que solicita la persona reclamante, será necesario tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia.

#### IV

Dado que lo que se pide son datos personales retributivos de los trabajadores laborales del consejo comarcal, hay que valorar si el derecho a la protección de datos de estas personas puede justificar o no, la limitación del derecho de acceso a la información pública reconocido en artículo 18 LTC.

En principio, dada la naturaleza de la información solicitada, no se desprende que sean datos especialmente protegidos en los términos establecidos en el artículo 23 LTC. Ahora bien, en caso de que exista información de este tipo ya falta de consentimiento expreso del titular por medio de escrito, debería limitarse su acceso.

Más allá de los datos especialmente protegidos a que se refiere el artículo 23 de la LTC, deberá ponderarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.2 de la LTC, según el cual:

- “2. Si se trata de otra información que contiene datos personales no incluidos en el artículo 23, se puede dar 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.”*

En este caso, el acceso a la información 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, sería la plantilla del personal laboral, más concretamente, el personal laboral y especialistas y personal no cualificado del Consejo Comarcal.

En los términos en que se formula la reclamación ante la GAIP, la persona reclamante solicita el acceso a la lista de personas trabajadoras que han recibido el complemento de productividad, los pluses o alguna otra forma de complementar el sueldo de los últimos 4 años y el su importe. Por tanto, quiere esta información de manera individualizada para cada empleado, y por tanto, que se identifiquen a los trabajadores afectados.

En este sentido, el Reglamento orgánico Comarcal (...), en su artículo 9.1.k), dispone, que corresponde al Pleno del Consejo, entre otros, fijar las cuantías de las retribuciones complementarias.

Por lo que respecta al complemento de productividad, el artículo 54.1.b) del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento al servicio de las entidades locales, establece la competencia del órgano corporativo máximo de la entidad local *"Determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad y de las gratificaciones"*. Y, el artículo 55.t) dispone que corresponde al presidente de la entidad local *"Efectuar la asignación individualizada del complemento de productividad y de las gratificaciones, de acuerdo con las normas estatales reguladoras de las retribuciones del personal al servicio de las entidades locales."* En iguales términos se regula en los artículos 172.4 y 5 y 173 del referido Decreto.

Así, si bien el complemento de productividad tiene un carácter marcadamente personal, 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.

Asimismo, en cuanto a la publicidad del complemento de productividad, el artículo 172.3 del referido Decreto declara que *"Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la corporación como de los representantes sindicales."*

En este caso, si la normativa comentada contempla expresamente que las cuantías que perciba cada funcionario sean de conocimiento público para el resto de funcionarios, además de los representantes sindicales. En caso de que nos ocupe, se entiende que compran a todos los empleados del Consejo Comarcal, así como al comité de empresa como representante de los trabajadores laborales.

Así, el legislador prima el interés en la obtención de dicha información sobre el derecho a la privacidad de los trabajadores afectados, y por tanto, las expectativas de privacidad que puedan tener los trabajadores son limitadas. Estas personas deben contar con la posibilidad de que el resto de compañeros conozca las cantidades que puedan haber percibido por este concepto.

Por todo ello, la normativa de protección de datos no se opondría al acceso de la persona representante de los trabajadores a la información sobre las cantidades percibidas por cada uno de los trabajadores en concepto de complemento de productividad.

En cuanto a los demás pluses que puedan percibir los trabajadores laborales del Consejo Comarcal, el artículo 11.1 de la LTC, lo que se refiere a la publicidad activa en materia de retribuciones establece que deben hacerse públicas:

*b) 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, las sociedades, las fundaciones y los consorcios, y las indemnizaciones que han de percibir al dejar de desempeñar el cargo.”*

Según el artículo 31 del RLTC:

*“1. A efectos de la letra b) del artículo 11.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, deben hacerse 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.”*

De acuerdo con el artículo 7.1 de la LTC, tienen la condición de altos cargos y personal directivo local a que se refiere el artículo 3 LTC, “en todo caso, *los cargos electos y los titulares de los órganos que ejercen funciones de gestión o 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*”.

Respecto a estos cargos (de dirección, alto nivel retributivo o de responsabilidad, o de libre designación), concurren elementos que harían decantar la ponderación en favor del acceso a la información retributiva solicitada por la persona reclamante.

En este punto, 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 de 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 en cuanto a su provisión. Aunque la ley no prevé expresamente la publicación en el portal de transparencia de las retribuciones de esta tipología de empleados, en la ponderación de los derechos a hacer respecto de las solicitudes de acceso a la información, se considera que en el supuesto de los lugares que por su singularidad y también por el nivel retributivo que habitualmente llevan asociado, o por ser de libre designación, el conocimiento de sus retribuciones puede ser relevante para el control de la utilización de los recursos públicos, por la que lo que el resultado sería la prevalencia del interés público en su divulgación. En estos casos, resultaría justificado facilitar información, es decir, por lo que se refiere a este personal, dichas previsiones normativas justificarían la entrega de la información solicitada por la persona reclamante.

Por tanto, ninguna duda puede haber que, para esta tipología de empleados y cargos de ámbito directivo, de confianza o de alto grado de responsabilidad dadas las funciones que puedan desarrollar en el Consejo Comarcal, resulta justificado desde la perspectiva de la protección de datos, facilitar información individualizada por los conceptos retributivos a que se refiere la persona reclamante.

**V**

Por lo que respecta al resto de trabajadores, en el caso del complemento de productividad, tal y como se ha expuesto en el fundamento de derecho anterior, la normativa comentada prevé expresamente que las cuantías que perciba cada funcionario sean de conocimiento público para el resto de funcionarios, además de los representantes sindicales. En caso de que nos ocupe, se entiende que compran a todos los empleados del Consejo Comarcal, así como al comité de empresa como representante de los trabajadores laborales. Por tanto, la normativa de protección de datos no se opondría al acceso de la persona representante de los trabajadores a la información sobre las cantidades percibidas por cada uno de los trabajadores en concepto de complemento de productividad.

En cuanto al resto de complementos retributivos reclamados, en concreto, los pluses y otros complementos el artículo 11.1.e) de la LTC establece que deben hacerse públicas en los siguientes términos:

*“La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos.”*

A efectos del artículo 11.1.e) de la LTC. el artículo 25.1.a) del RLTC: dispone:

*“(…) Se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas (…) 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 del personal laboral”.*

En línea con estas previsiones esta Autoridad ha venido sosteniendo que, de acuerdo con la legislación de transparencia (art. 11.1.e) LTC), respecto de este personal no se considera justificada la divulgación de forma individualizada de las retribuciones percibidas. En este sentido, en cuanto a la información retributiva que se relacione directamente con la persona física que ocupa un puesto de trabajo, es necesario tener en cuenta el criterio sostenido por esta Autoridad en anteriores informes, entre otros, IAI 28/2016, IAI 4/2018, IAI 45/2018, IAI 27/2019, IAI 54/2019, IAI 2/2020, IAI 42/2021, IAI 39/2022 disponibles en la web de la Autoridad.

Ahora bien, cabe recordar que la persona reclamante solicita los pluses específicos según convenio o fuera de convenio o de otros tipos de complementos, sin más especificación. Estos complementos salariales pueden ser de antigüedad; por las características del puesto de trabajo que se tenga atribuido (los llamados complementos de puesto de trabajo), la fijación de otros servicios extraordinarios o complementos establecidos fuera de convenio. En este sentido, en los supuestos de los complementos personales o ad personam que, por definición, están vinculados a la persona y no al puesto de trabajo, sería necesario conocer la identidad de la persona trabajadora preceptora del complemento para poder verificar si concurren en él los requisitos que ha fundamentado el otorgamiento del complemento.

En este caso, para poder desempeñar adecuadamente las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente, que como ha quedado expuesto tienen atribuidas los representantes de los trabajadores podría ser relevante disponer de una relación individualizada de los complementos retributivos que puedan obtener los trabajadores del

Consejo Comarcal . Esto les permitiría hacer efectivo este control de la discrecionalidad en la concesión de complementos y, en definitiva, de control de la utilización de los fondos públicos.

A título de ejemplo, en la asignación o autorización de los turnos y jornadas laborales que den derecho a percibir estos complementos puede existir cierto grado de discrecionalidad. Esta discrecionalidad tendría efectos en la gestión y destino que se da a los fondos públicos, cuyo control y conocimiento por parte de la ciudadanía es, como ha quedado dicho, uno de los objetivos de la legislación de transparencia. Por tanto, la necesidad de hacer efectivo este control de la discrecionalidad en la concesión de complementos y, en definitiva de control de la utilización de los fondos públicos, es un elemento de ponderación a favor del acceso a la información solicitada.

Así, facilitar información sobre las retribuciones complementarias percibidas (plusos de jornada, etc.) de forma individualizada, podría ser necesario a efectos de que la persona representante de los trabajadores pudiera controlar si se están respetando las previsiones establecidas respecto a la jornada y horarios del personal , el procedimiento establecido a tal efecto para asignar los turnos a los trabajadores, y para detectar en definitiva eventuales actuaciones irregulares que hayan podido producirse en relación con estas asignaciones.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, el hecho de dar acceso a los datos identificativos de la persona trabajadora que percibe estos complementos así como al importe de los mismos, unido a la información publicada en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa , facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada que puede acabar comportándole perjuicios tanto a nivel profesional como personal.

Sin embargo, es precisamente en aquellos ámbitos en los que la actuación administrativa podría conocer un mayor grado de discrecionalidad en los que más justificada está la prevalencia del derecho a la información sobre el derecho a la protección de datos. Éste sería el caso de los complementos personales que nos ocupan. Por tanto, dadas las consideraciones anteriores, estará justificada la prevalencia del derecho de acceso sobre el derecho a la protección de datos.

Ahora bien, desde la perspectiva de la protección de datos cabe señalar que esta finalidad podría cumplirse igualmente sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados, porque se podría facilitar una relación individualizada, sin incluir la identidad de las personas trabajadoras.

Cabe recordar que de acuerdo con el artículo 5.1 b) del RGPD *“las datos serán adecuadas, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (“minimización de datos”).*

Por ello, en este supuesto, la finalidad de transparencia se puede alcanzar igualmente mediante la seudonimización de la información, es decir : *“el tratamiento de datos personales de tal forma que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que las datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable;”* (artículo 4.5 RGPD).

A tal efecto, esta Autoridad considera que se podría facilitar la información sobre el complemento de productividad y pluses específicos según convenio o fuera de convenio o de otros tipos de complementos solicitada por la persona reclamante, percibidas por cada trabajador, sin indicar la categoría profesional y sustituyendo su nombre y apellidos por un código asignado a cada uno de ellos.

Cabe apuntar, que según la relación de la plantilla para el año 2022 publicada en la web del consejo comarcal, el número total de plazas de personal laboral fijo y no fijo es de 79 personas y otras 5 personas de personal temporal laboral. En este sentido, cabe recordar, que para que la seudonimización se pueda llevar a cabo es necesario que se trate de puestos de trabajo que cuenten con un número de trabajadores suficientemente amplio que impida su reidentificación .

Así, para que estos códigos resulten efectivos desde la perspectiva de la protección de datos, es necesario asegurar que la identidad del trabajador sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que el trabajador no resulte identificable por ninguna otra persona, entre otros otros, por la persona representante de los trabajadores que recibirá esta información. Así, por ejemplo, utilizar el núm. de DNI u otro código que pueda ser conocido por terceras personas no sería una opción viable, dado que la persona representante de los trabajadores habrá podido acceder, en los términos apuntados, a un listado con la identidad y cifras del DNI de los trabajadores.

El código debería mantenerse en la comunicación que se efectuase en este sentido a la persona reclamante, a efectos de poder ver las retribuciones percibidas en cada caso, y no para cualquier otra información diferente a esta comunicación, ya que, si se hiciera un uso con carácter general para todas las actuaciones realizadas en el ámbito laboral del trabajador, sería fácil que el cruce de varios datos que pudiera obtener el representante de los trabajadores, hiciera posible su identificación y acabaría teniendo el mismo resultado que el que puede tener identificar a las personas trabajadoras con su número de DNI.

De todo lo expuesto, se considera que la opción de facilitar un listado con la información retributiva solicitada, sin identificar por categorías profesional y con un código numérico en sustitución de la identidad de las personas trabajadoras (salvo los de especial responsabilidad a que nos hemos referido en el anterior Fundamento Jurídico) sería la más idónea, a fin de encontrar en este caso el justo equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores afectados y el derecho de acceso a información pública de la solicitante.

## VI

La persona representante de los trabajadores solicita, en segundo lugar, el acceso a información sobre **formación** , en concreto, pide:

*“2. Información de todas las **peticiones de pago de formación** que ha recibido el ente por parte de trabajadores y trabajadoras, así como de cargos electos o de confianza, en los últimos 4 años (2019 – 2022). Cómo se ha distribuido la **partida presupuestaria de formación** , cuántas solicitudes se han atendido, cuántas se han resuelto, cuántas se han denegado y cuántas no se han respondido. Así como los criterios con los que se ha distribuido esta partida y sus correspondientes **importes** .*

En este caso, y como ya se ha referido, los representantes de los trabajadores cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a la información previsto en los artículos 40 del TRLEBEP y 64 del ET, y consecuentemente son estas normas las necesarias aplicar con carácter prioritario, sin perjuicio de la aplicación supletoria del régimen de acceso previsto en la legislación de transparencia.

En cuanto al personal laboral, el artículo 64 del ET atribuye al Comité de empresa el derecho a ser informados sobre determinadas cuestiones, sin que exista una mención específica a la información que se solicita en caso de que nos ocupa.

El artículo 64.5.e) del ET dispone que “ *El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: e) los planes de formación profesional de la empresa*”.

El apartado 7 de este mismo precepto atribuye también a los órganos de representación la función, entre otros, *de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes* .”

Estas previsiones pueden dar derecho a recibir información sobre las acciones de formación previstas, y sobre el resultado de las mismas (como los datos agregados sobre participación, etc.) pero el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir esta información no da cobertura a recibir toda la información individualizada solicitada.

Más allá de estas previsiones, el Convenio colectivo del personal laboral del Consejo comarcal (...) ya falta de uno más reciente, el artículo 22, cuando regula la formación, estudio y reciclaje, no prevé de forma expresa que los representantes de los trabajadores tengan que recibir una relación detallada de todas las personas trabajadoras que hayan pedido una ayuda para realizar alguna actividad formativa promovida por el Consejo comarcal.

Sin embargo, será necesario determinar si la normativa de transparencia habilitaría el acceso a estos datos.

Por el tipo de información que se trata no se refiere a datos especialmente protegidos, sobre los que habría que limitar su acceso, en atención a lo dispuesto en el artículo 23 LTC. Partiendo, pues, de la premisa de que no se trata de información de especial protección y en aplicación del artículo 24 LTC es necesario realizar una ponderación razonada entre los diferentes derechos e intereses en juego.

En principio, la persona reclamante solicita *información de todas “las peticiones de pago de formación que ha recibido el ente por parte de trabajadores y trabajadoras, así como de cargos electos o de confianza, en los últimos 4 años”*. Así, entre la información solicitada se encontrará información sobre los datos identificativos de las personas responsables de las unidades administrativas que intervienen en el procedimiento de otorgamiento de las ayudas a la formación.

Sobre estos datos debe tenerse en cuenta el artículo 24.1 de la LTC cuando dispone que *“Se debe dar acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la 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.”*

El artículo 70.2 del RLTC concreta que se entiende como datos personales meramente identificativos *“ los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las direcciones, postal y electrónica , de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas”*. Y añade que *“ en los casos en los que la publicación o el acceso a un documento administrativo requiera la identificación del autor, deben eliminarse, especialmente, los datos de localización, el número del documento nacional de identidad o documento equivalente y la firma manuscrita. Si la firma es electrónica, debe publicarse el documento firmado electrónicamente de forma que no se pueda acceder a las propiedades del certificado electrónico empleado para la firma. Los datos de localización deben suprimirse en caso de que no se trate de los datos meramente identificativos del autor en su condición de cargo o personal al servicio de las administraciones públicas.”*

De acuerdo con este precepto, no habría inconveniente, desde el punto de vista de la protección de datos, en facilitar determinada información meramente identificativa (nombre y apellidos y cargo o puesto ocupado) de los empleados públicos que intervienen por razón de sus funciones en los diferentes procedimientos o actuaciones públicas llevadas a cabo por la Administración, salvo que concurren circunstancias concretas que justifiquen la prevalencia del derecho a la protección de datos de la persona o personas afectadas. En este caso concreto sería el nombre y apellidos del responsable de la unidad que informa sobre la concesión de la ayuda a la formación.

Respecto al resto de datos, cabe señalar, que la persona reclamante pide información sobre cada uno de los empleados que han solicitado la ayuda del pago de la formación que se solicitaron al consejo comarcal desde el año 2019 a 2022, ambos incluidos, sin especificar si se refiere a formación organizada por el consejo comarcal o por terceras entidades. Por tanto, hay que considerar que pueden tratarse tanto de formación organizada por el Consejo comarcal, como de formación organizada por terceros y en los que el consejo comarcal ha otorgado algún tipo de ayuda económica para asistir.

Partiendo de esta premisa y en cuanto a la formación impartida por el consejo comarcal, de entrada, debe tenerse en cuenta que en materia de transparencia en la organización y la estructura administrativa, el artículo 9.1.g) del LTC, obliga a las administraciones a publicar: *“g) Las listas que eventualmente se creen para acceder a los procesos de formación y promoción.”*

De acuerdo con este precepto, el listado de personas inscritas para la participación en un proceso de formación debería ser información disponible en el portal de transparencia.

El artículo 22 de la RLTC concreta:

*“1. A efectos de la letra g) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, se entiende por listas que eventualmente se creen para acceder a los procesos de formación*

*y promoción, las listas que contengan personal al servicio de las administraciones públicas admitidos a actividades formativas de recepción no obligatoria y directamente relacionadas con la promoción interna, económica o profesional, que organicen cada una de las administraciones públicas.*

*2. A estos efectos, las listas publicarán los datos relativos a la identificación de los nombres y apellidos de las personas admitidas, el puesto de trabajo que ocupan y la unidad orgánica en la que se integra, la unidad que gestiona la actividad y una descripción de la actividad formativa, que debe incluir el código, el año y las fechas de inicio y de finalización.*

*3. La información debe estar publicada en el Portal de la transparencia de Cataluña en la fecha de inicio de la actividad formativa, y debe permanecer en ella durante el plazo de dos meses desde la fecha de finalización de la actividad formativa.”*

Es evidente que mientras transcurre el plazo al que se refiere el artículo 22.3 del RLTC, si cualquier ciudadano puede acceder a esta información, con mayor motivo debería poder acceder la persona representante de los trabajadores.

En el caso que nos ocupa, se pide información sobre la actividad formativa de los últimos cuatro años (período comprendido desde el año 2019 a 2022, ambos incluidos) por tanto, facilitar esta información por la vía del derecho de acceso puede comportar una injerencia por el derecho a la protección de datos superior a la que se deriva de la publicación en este plazo, dado que la información debe mantenerse en el portal de transparencia durante el plazo que va desde la fecha de inicio del actividad formativa hasta dos meses desde la fecha de finalización de la actividad formativa.

Desde la perspectiva de las personas afectadas, es evidente que esta información comporta una injerencia en el derecho a la protección de datos, en la medida en que revela información académica. Ahora bien, sin perjuicio de que el acceso comporte la difusión sobre la asistencia a una determinada formación, se considera que a priori esta información no debe perjudicarle significativamente en sus derechos.

Por otra parte, el acceso a esta información permitiría realizar la función de control a la que hace referencia la normativa de transparencia en relación con los fondos públicos que se destinan a formación y, desde la perspectiva de las condiciones laborales, también contribuyen a asegurar la efectividad del derecho del personal a recibir formación, sin que se produzca ninguna situación discriminatoria.

En definitiva, en el caso de las actividades formativas de recepción no obligatoria y directamente relacionadas con la promoción interna, económica o profesional, y organizada por la administración pública, no parece que desde la perspectiva de la protección de datos personales deba haber impedimento al acceder a la información relativa a las listas del personal admitido donde conste la identificación de los nombres y apellidos de las personas admitidas, el puesto de trabajo que ocupan y la unidad orgánica en la que se integra, la unidad que gestiona la actividad y una descripción de la actividad formativa, que debe incluir el código, el año y las fechas de inicio y de finalización (artículo 22.2 del LRTLC).

Por tanto, parece claro que en el caso de los cursos organizados por el propio Consejo Comarcal no puede haber inconveniente, desde el punto de vista del derecho a la protección de datos, al entregar esta información, incluyendo también la información relativa a cuántas

se han resuelto, cuántas denegadas y cuántas resueltas y el sentido favorable o desfavorable de los informes que se hayan emitido para su otorgamiento.

En sentido contrario, quedan excluidas las actividades formativas que no estén organizadas por el Consell Comarcal. Sin embargo, en este caso, la conclusión no debe ser diferente en cuanto al derecho de acceso dadas las funciones de representante de los trabajadores, la posibilidad de realizar un control del uso de los recursos públicos y el hecho de que la injerencia para las personas afectadas no sería distinto que en el caso de la formación organizada por la propia administración y relacionados con la promoción interna, económica o profesional.

## Conclusiones

**1.-** En lo que se refiere al listado de personas que han recibido complementos de productividad en los últimos cuatro años, así como su importe, criterios y cálculo solicitado, la normativa de protección de datos no impide el acceso de esta información de todos los empleados laborales del Consejo Comarcal.

**2.-** En cuanto al listado de personas que han recibido los pluses y/u otros complementos salariales en los últimos cuatro años, el acceso sólo está justificado respecto del personal laboral que ocupa altos cargos, puestos directivos, de confianza, de libre designación, de especial responsabilidad, o que implica altos niveles retributivos.

En cambio, en lo que concierne al resto del personal laboral, el acceso está justificado sólo si esta información se facilita sin identificar por categorías y sustituyendo el nombre y apellidos de las personas trabajadoras por un código que no permita identificarlas.

**3.-** En cuanto a la información sobre la formación de los trabajadores en los últimos cuatro años, la normativa de protección de datos personales no impide el acceso .

**4.-** Hay que recordar, que la persona representante de los trabajadores está sometida al deber de sigilo profesional y de secreto.

Barcelona a 3 de abril de 2023