

1103/22

DECRETO DE LA PRESIDENCIA

Visto el informe propuesta de 30 de marzo de 2022 de la Directora del Área de Presidencia que literalmente señala:

Informe-Propuesta que formula la Directora del Área de Presidencia y se eleva a la Presidencia para su consideración y aprobación, si así lo estima oportuno, conforme a los antecedentes de hecho y consideraciones jurídicas que van a expresarse a continuación:

ANTECEDENTES DE HECHO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. – Mediante Resolución de la Presidencia nº 1051/22, de 28 de marzo se resuelve la solicitud de acceso a la información de D. **LOPD** como secretario de la Junta de Personal y representante de la sección sindical FeSp-UGT, en la que solicita el acceso a los decretos de **productividad de la feria Salamaq'21**.

En dicha resolución se acuerda:

Primero. Conceder el acceso a la información solicitado por D. **LOPD**, como secretario de la Junta de Personal y representante de la sección sindical FeSp-UGT, relativo al acceso de los Decretos de productividad de la feria Salamaq'21.

Segundo. El acceso se realizará con la remisión de la copia de la documentación solicitada, previamente disociada, unida a la notificación de esta resolución

Segundo. - Advertido error material en la documentación puesta a disposición ya que, el Decreto nº 5816/21, de 14 de diciembre, remitido por el Área de Organización y Recursos Humanos, no se corresponde con lo solicitado por D. **LOPD** puesto que su contenido se refiere a actividades extraordinarias realizadas en el evento Salamaq-21, señalándose en el mismo que se dará cuenta a la Comisión Paritaria de esta entidad. Como consecuencia, procede la modificación del punto segundo de los antecedentes de hecho del Decreto 1051/22, de 28 de marzo, y:

DONDE DICE:

Segundo. - Desde el Área de Presidencia, Unidad de Innovación Administrativa, con fecha 28 de febrero del año en curso, se cursa oficio a la Dirección de Área de Organización y Recurso humanos, recibiendo contestación el día 23 de marzo, mediante la puesta a disposición en el expediente de la copia de los decretos 5750/21 de 3 de diciembre, 5816/21 de 14 de diciembre y 5817/21 de 14 de diciembre relativos a la productividad cobrada por una serie de empleados públicos como consecuencia de la celebración de la Feria Salamaq 2021.

DEBE DECIR:

Segundo. - Desde el Área de Presidencia, Unidad de Innovación Administrativa, con fecha 28 de febrero del año en curso, se cursa oficio a la Dirección de Área de Organización y Recurso humanos, recibiendo contestación el día 23 de marzo, mediante la puesta a disposición en el expediente de la copia de los decretos 5750/21 de 3 de diciembre y 5817/21 de 14 de diciembre relativos a la productividad cobrada por una serie de empleados públicos como consecuencia de la celebración de la Feria Salamaq 2021 y el decreto 5816/21 de 14 de

diciembre relativo al pago de servicios extraordinarios durante la celebración de la Feria Salamaq 2021.

Siendo necesario proceder a su subsanación, de conformidad con lo estipulado en el art 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que establece que: "Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho, o aritméticos existentes en sus actos."

En consecuencia y a la vista de lo expuesto se eleva la siguiente

PROPUESTA

UNICO: Rectificar el error material existente en el punto segundo de los antecedentes de hecho del Decreto número 1051/22, de 28 de marzo, relativo a la información que debe ponerse a disposición del interesado y conceder el acceso a la información al D. **LOPD** **LOPD** en los siguientes términos:

Informe propuesta que formula la Directora del Área de Presidencia y se eleva a la Presidencia para su consideración y aprobación, si así lo estima oportuno, conforme a los antecedentes de hecho y consideraciones jurídicas que van a expresarse a continuación:

ANTECEDENTES DE HECHO

"Primero. - Con fecha de Registro de entrada de 23 de febrero de 2022 se recibe petición de D. **LOPD** como secretario de la Junta de Personal y representante de la sección sindical FeSp-UGT, en la que solicita:

"Acceso, como representante de los trabajadores, a los decretos de productividad de la feria Salamaq'21"

Segundo. - Desde el Área de Presidencia, Unidad de Innovación Administrativa, con fecha 28 de febrero del año en curso, se cursa oficio a la Dirección de Área de Organización y Recurso humanos, recibiendo contestación el día 23 de marzo, mediante la puesta a disposición en el expediente de la copia de los decretos 5750/21 de 3 de diciembre y 5817/21 de 14 de diciembre relativos a la productividad cobrada por una serie de empleados públicos como consecuencia de la celebración de la Feria Salamaq 2021 y el decreto 5816/21 de 14 de diciembre relativo al pago de servicios extraordinarios durante la celebración de la Feria Salamaq 2021.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. - La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno tiene como objeto, según establece en su artículo 1: "Ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad, y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos, así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento". A tal efecto, reconoce en su artículo 12 el derecho de acceso a la información pública de todas las personas, en los términos previstos en el artículo 105 b) de la Constitución, desarrollados por esta Ley, así como en los artículos 13 d) y 53 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Determinando en el art. 13 de la Ley 19/2013 que "Se entiende por Información Pública los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones".

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha tenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

Segundo. - Por lo que se refiere a los datos solicitados, se enmarca dentro de las relaciones mantenidas entre los representantes de los trabajadores y la entidad local "Diputación de Salamanca" se trata de un ámbito que, por un lado, obliga a los representantes de la Entidad a facilitar la información y, por otro, y en base a la información obtenida, permite proteger los derechos de los trabajadores por parte de los representantes de los mismo.

En este contexto más allá de la ley de Transparencia, el conocimiento de información, en el marco de las relaciones laborales, encuentra su acomodo natural en el régimen que constituyen tanto el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET) como el Estatuto básico del Empleado Público (Real Decreto 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP) en caso de que sea de aplicación, que contienen vías para la adecuada comunicación entre las partes concernidas. En este sentido, tenemos que tener en cuenta los cambios operados, a través de ambas normas, a la hora de la información que debe trasladarse a los representantes de los trabajadores como consecuencia de la nueva redacción dada por el art. 40 del EBEP y de la derogación de la excepción contenida del art. 23. c) de la Ley 30/1984 DE Medidas para la Reforma de la Función Pública (disposición derogatoria única y final del EBEP), así como, de la regulación que para los empleados sujetos al régimen laboral en el art 64.1 del ET.

A este respecto, el art. 40.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad ni de gratificaciones ya que establece que:

"Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad."

El derecho de información que se reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal es de carácter más genérico que la regulación específica que se recogía, tanto en el derogado art. 23.3.c) de la Ley 30/1984 como en el también derogado art. 9 de la Ley 9/1987 que les atribuía expresamente la posibilidad de tener conocimiento de las cantidades que percibía cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En este sentido El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (R/0025/2017, de 11 de abril de 2017) señala:

"Entre las funciones encomendadas a estos órganos de representación de personal en el citado art 40.1 del EBEP, se mantienen las funciones que el art. 9 de la derogada Ley 9/1987, de 12 de junio, atribuía a estos órganos, salvo la de tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad, que se sustituyen en el citado art. 40 por otras más genéricas, como la prevista en el apartado 1.a) "recibir información sobre la política de personal así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones" o a la prevista en el apartado 1.f) "colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad."

Igual pronunciamiento ha tenido la Audiencia Nacional mediante sentencia de 17 de enero de 2014 al concluir que el art. 40 del EBEP no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En cuanto al ámbito laboral el art 64. del Estatuto de los Trabajadores, establece que "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 este artículo. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo (...)"

Definiendo en los apartados segundo, tercero cuarto y quinto la información a la que tiene derecho y debe ser consultado y especificando en su apartado séptimo las competencias del mismo:

"El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa

11/03/22

en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales."

De lo que podemos concluir que cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas artículo 64.del Estatuto de los Trabajadores deberá contar con el consentimiento del interesado.

Situación que debe interpretarse en el mismo sentido para los empleados públicos de la Administración Local a tenor de lo dispuesto tanto en el EBEP en sus art. 2 .1.c), art. 3.1 y art. 7.1 como en lo dispuesto en los artículos 92.1 y 103.1 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tercero. - La información solicitada contiene datos personales entendidos en los términos establecidos en el art 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) "son datos personales toda 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 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".

En este caso debemos traer a colación el art 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno que exigen que cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

11/03/22

- a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.
- b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.
- c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.
- c) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.

Debiendo interpretarse dicha protección bajo el paraguas del Criterio interpretativo nº 1 del 2015 aprobado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, coherenciando, al mismo tiempo, la regulación de la protección de datos y la relativa a los datos a ceder que resultan de una relación de carácter laboral desde el análisis de la relación así como, de la propia regulación del acceso a la información tal y como viene definida en la Ley 19 /2013 de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno.

En dicho criterio, se fundamenta la necesidad de la ponderación en materia retributiva, así como, las salvedades a tener en cuenta en función de la especificidad de dicho concepto, en los siguientes términos:

“3.- Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse a priori, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que sólo puede determinarse a posteriori, una vez verificados dichos rendimiento o productividad. De este modo, la información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por períodos vencidos.

Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene porqué producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene porqué percibirse en el futuro con la misma cuantía.”

En cuanto a la ponderación de los mismos, tal y como establece el criterio al que hemos hecho referencia, así como, a resolución R/0437/2017 de 14 de diciembre, del el Consejo de Transparencia, deben tenerse en cuenta:

(...)” Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse



11/03/22

que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.

A título meramente ejemplificativo el Consejo de Transparencia señala varios supuestos donde prima el interés general sobre los datos de carácter personal y en concreto se refiere:

"Personal no directivo de libre designación. En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 -éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados."

Todo ello sin perjuicio de que cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate.

Cuarto. - Por otra parte, estamos hablando de cesión de datos a tercero, en este sentido, siguiendo los criterios interpretativos de la Agencia Española de Protección de datos en los informes 137/2010, 273/2009 y 349/2009 de y en su dictamen de 26 de enero del 2009 y, de la Agencia Vasca de Protección de Datos en su dictamen CN11-010 DE 18 de abril del 2011 debemos señalar dos cuestiones fundamentales:

La primera es la relativa a que, la entrada en vigor en el 2007 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, se suprimió la base legal en la que se fundamentaba la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos -artículo 11.2.a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, siendo necesario el citado consentimiento (art. 7 del RGP), situación a la que igualmente se llega de lo dispuesto en el art. 64 del ET.

La segunda relativa al tratamiento de dichos datos, ya que según la legislación de protección de datos: "los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario, con el previo consentimiento del interesado".

Así mismo la Legislación sobre protección de datos nos permite que en el caso de que sea posible disociar los datos de carácter personal puede no requerirse el consentimiento (art. 4.1.5, en relación con los art. 5.1. b), c) y f) y 32 del RGPD) tal y como resuelve la Agencia Vasca de Protección de Datos informe CN11-010 de 18 de abril del 2011.

Quinto. -El órgano competente para resolver es el Presidente de la Diputación, en virtud de las atribuciones conferidas en el artículo 34.1.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril,

TRANSCRITO

11/03/22

reguladora de las Bases de Régimen Local. tales atribuciones han sido delegadas mediante Decreto de la Presidencia nº 4347/20, de 9 de noviembre, en el Diputado Delegado del Área de Presidencia.

Por todo lo expuesto, se eleva a la consideración del órgano decisor, la siguiente

PROPUESTA

Primero. Conceder el acceso a la información solicitado por D. **LOPD** **LOPD** como secretario de la Junta de Personal y representante de la sección sindical FeSp-UGT, relativo al acceso de los Decretos de productividad de la feria Salamaq'21.

Segundo. El acceso se realizará con la remisión de la copia de la documentación solicitada, previamente dissociada, unida a la notificación de esta resolución.

Dado a la fecha de la firma, en Salamanca, ante mí el Secretario General, que doy fe.

El Diputado delegado del Área de Presidencia
(por delegación mediante D.P. 3447/2020)

Ante mí:
El Secretario General

Fdo: **LOPD**

Fdo: **LOPD**