

## **Resolució 903/2025, de 19 de juny**

**Número d'expedient de la Reclamació:** 146/2025

**Administració reclamada:** Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA

**Informació reclamada:** Retribucions anuals dels alts càrrecs, directors i directores, i la resta de persones amb llocs de lliure designació (nivells H i 0) (2022 a 2024).

**Sentit de la resolució:** Estimació

**Resum:** La informació sol·licitada és informació pública i d'acord amb els articles 18.1 i 20.1 LTAIPBG, qualsevol persona hi té dret, llevat que concorrin causes legals que en determinin la denegació o l'accés restringit. La persona reclamant gaudeix d'un caràcter reforçat com a membre del Comitè d'empresa. Malgrat que la regulació de l'EBEP i l'ET estableixen la funció de vigilància dels òrgans específics de representació, i l'accés a determinada informació retributiva, no especifica que s'hagi d'habilitar l'accés en els termes reclamats. L'article 24.2 LTAIPBG estableix que es pot donar accés a la informació que contingui dades no incloses en l'article 23, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Tot i que la llei no preveu la publicitat activa de les retribucions d'aquesta tipologia de treballadors, és necessari ponderar la concurrència d'un interès públic o privat superior que justifiqui l'accés a la informació (article 22.1 LTAIPBG) en tant que aquest accés contribueixi a un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament i de com s'assignen els recursos públics. Així, i considerant l'interès públic que ha de prevaldre a l'interès privat, es considera que en relació amb els llocs referents a càrrecs de confiança i personal eventual, per la seva singularitat, alt nivell retributiu o de responsabilitat, o el fet de ser de lliure designació, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, per la qual cosa el resultat seria la prevalença de l'interès públic en la seva divulgació. Així ho ha vingut considerant en reiterades ocasions aquesta Comissió i recentment el TSJ en la sentència 1963/2025 de 31 de maig. Així doncs, tenint en compte els termes en que es formula la reclamació, la discrecionalitat en el nomenament dels llocs de treball referits, el grau de responsabilitat i l'alt nivell retributiu, aquesta Comissió considera pertinent estimar el dret d'accés a la persona reclamant a la informació pública en els termes sol·licitats, això és disposar de la informació dels grups H i 0 amb identificació de la persona que ocupa el lloc de treball en qüestió.

**Paraules clau:** Corporacions. Empreses públiques. Representants sindicals. Comitè d'empresa. Recursos humans. Retribucions. Conceptes. Lliure designació. Reclamació contra desestimació. Protecció de dades. Interès públic. Estimació.

**Ponent:** Mercè Aymerich i Boltà

### **Antecedents**

1. El 30 de gener de 2025 entra a la GAIP la Reclamació 146/2025 presentada per una persona vinculada en nom i representació del Comitè d'empresa de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (CCMA) contra aquesta Corporació, en relació amb la sol·licitud indicada a l'antecedent següent d'acord amb la Llei 19/2014, del 29 de



desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG) i el Reglament de la GAIP, aprovat pel Decret 111/2017, de 18 de juliol (RGAIP). La persona reclamant manifesta no haver rebut resposta de l'Administració.

2. El 16 de desembre de 2024 la persona reclamant, en qualitat de membre del CCMA presenta un escrit en el qual exposa que el Comitè d'empresa està treballant en diferents assumptes pels quals els és necessari accedir a determinada informació per poder vetllar pels interessos que afecten als treballadors i dels quals en són representants. Manifesta que ha consultat el portal de transparència de la CCMA, i que "s'ha pogut comprovar que la publicació de les retribucions de la plantilla no estan actualitzades i que falta informació com a publicitat activa". Relaciona detall del que constata que no hi ha publicat i sol·licita:

1. Retribucions anuals des del any 2022 i fins l'actualitat corresponents als llocs ocupats per alts càrrecs, directors i directores, i la resta de persones amb llocs de lliure designació (nivells H i 0).

2. Les retribucions han de contenir tots els conceptes retributius (sous i complements de manera desglossada).

3. La informació facilitada ha de contenir: Lloc de treball, categoria, sou, nom i cognoms de la persona ocupant, retribucions bàsiques, complements salarials específics o fora de conveni, les dietes i indemnitzacions i les possibles retribucions variables.

4. El format de la informació ha de ser en format Excel per poder analitzar correctament tota aquesta informació".

3. El 29 de gener de 2025 el Director d'Organització, Processos i Recursos Humans notifica que la CCMA ha resolt desestimar la sol·licitud en base als motius que es desgranen a continuació:

- 1.1 En caràcter previ facilita l'enllaç on es troba la informació publicada dels llocs i retribucions ocupats pels alts càrrecs i directius de la CCMA.

- 1.2 Considera que en la SAIP s'ha esgrimit "com a motiu de la mateixa "les negociacions que actualment s'estan realitzant a les diferents comissions (control de despesa i temes econòmics de la CCMA, diagnosi del pla d'igualtat, etc.)."

En aquests termes, doncs, posant en context la qualitat en la que dieu actuar i el motiu de la sol·licitud, així com de les converses mantingudes durant el període de consultes del registre retributiu anual de l'any 2023, així com en el registre retributiu a realitzar en seu de negociació del nou pla d'igualtat (per a la diagnosi), considerem que allò que esteu demanant és la informació que s'està reclamant per la part social en sengles mesos de negociació i que ha està essent abordat per la Direcció de l'empresa, la qual us va facilitar



un fitxer amb les dades retributives del personal d'aquesta empresa pública en els termes que, per al registre retributiu, recull la normativa en vigor. Concretament, tal i com ha estat exposat en les diverses reunions mantingudes amb els representants legals de les persones treballadores, aquesta normativa és la següents [refereix l'article 28.3 de l'ET, l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 5.2 i 5.3 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes].

1.3 Que el 30 d'octubre de 2024 "us va ser entregat un fitxer en relació a les dades retributives a efectes de la diagnosi del Pla d'Igualtat que s'està negociant. L'estructura de les dades es va realitzar en els termes fixats en les disposicions esmentades i realitzant agrupacions en aquells casos on les dades retributives aportades permetessin la identificació de la persona treballadora titular de la dada. Per la seva banda, en data 5 de desembre de 2024 us va ser entregat, com a portaveu dels representants legals dels treballadors, un esborrany de les dades retributives, en valors de mitja aritmètica i mitjanes pels nivells en què es qualifiquen les categories professionals, més un esborrany de la llegenda".

1.4 Que "el 18 de desembre de 2024 se us va fer entrega del registre retributiu de la CCMA, SA 2023, la llegenda i el detall d'agrupacions. Això no obstant, per mitjà d'aquesta resolució fem entrega novament d'aquesta informació, a la que es recullen les dades desglossades en els termes que s'han explicat.

Així mateix, us informem que, tal i com vàrem explicar a la reunió del passat 15 de gener de 2025, estem treballant en l'actualització del fitxer que se'ls hi va entregar amb la voluntat d'apropar-lo a la nova petició de la representació legal de les persones treballadores, feta el dia 24 de desembre de 2024, per la qual demanava que la informació es faciliti categoria a categoria amb les diferències percentuals entre els conceptes retributius, la qual cosa s'està duent a terme partint de les mitjanes i evitant la identificació del titular de les dades en aquells casos on pel nombre de persones que ocupen una determinada categoria o nivell, pugui ser identificable. En aquest sentit, aquest nivell d'informació seria conforme a la sentència núm. 1302/2024, de 21 de novembre de 2024, en procediment de conflicte col·lectiu i dictada en recurs de cassació 218/2023, la Sala Social del Tribunal Suprem estima el recurs interposat per la mercantil Ericsson España, S. A., contra la Sentència d'instància de l'Audiència Nacional, que revoca. En resum, el debat litigiós se centrava en determinar si les dades retributives que la empresa havia de plasmar al registre retributiu havien de mostrar les retribucions de la totalitat de la plantilla amb independència del número de treballadors per sexe (de tal manera que en llocs de treball unipersonals o constituït amb poques persones permetria identificar al titular de les dades) o bé si per un



principi de protecció de la privacitat de les persones, d'acord amb la normativa de protecció de dades i legislació laboral en voga, l'aportació de les mitges aritmètiques i les mitjanes havien de recollir-se sense que les dades fossin individuals o individualitzables. La Sala assenta doctrina declarant que només aquesta segona fórmula es conforme a la normativa laboral i de protecció de dades.

1.5 Exposa que la sentència a la que es fa referència del TS es fonamenta en les disposicions laborals abans citades així com en la Directiva (EU) 2023/970, sobre transparència salarial; el Reglament europeu sobre protecció de dades [Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016]; i, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

1.6 Afageix que el conjunt de la doctrina iuslaboralista coincideix íntegrament que la Sala Social del Tribunal Suprem ha fixat com a limitació d'accés per part de la representació legal de les persones treballadores, a tota dada retributiva individualitzada o individualitzable”.

1.7 Per això consideren que “la CCMA SA no compta en aquests moments amb una habilitació legal per donar-li accés a les dades retributives, amb nom i cognoms o de tal manera que es pugui conèixer el titular de les dades, del conjunt de persones nivells H i O de la CCMA SA”.

1.8 En darrer, adjunta enllaç amb les dades salarials del personal amb categoria H i O.

4. En relació a aquesta resposta la persona reclamant adjunta a la Reclamació les següents consideracions:

4.1 “és informació que ja hauria d'estar publicada com a publicitat activa ja que són llocs de lliure designació en els quals el Comitè d'empresa no intervé de cap manera”.

4.2 Que el comitè va justificar que és informació que hauria d'estar publicada (es fa esment de l'article 11.1 LTAIPBG, article 25.2 del Decret 8/2021). I per tant, “si és informació que ja havia d'estar publicada com a publicitat activa, no veiem el motiu que es denegui quan se sol·licita el dret d'accés a la aquesta mateixa informació per una finalitat tant lícita com la de vetllar pels interessos dels treballadors de l'empresa i poder exercir el nostre dret a la llibertat sindical”.

4.3 Que el 23/12/2024 l'empresa va demanar pròrroga pel gran volum de dades a tractar.

4.4 I que mitjançant la resolució objecte de reclamació “se'ns denega l'accés i se'ns facilita una informació que no té res a veure amb la nostra petició” amb una remissió genèrica al portal de transparència on només hi consten les retribucions de 10 alts càrrecs, quan n'hi ha 300 de lliure elecció. Tampoc hi consten ni les dietes, ni les retribucions variables, etc.



- 4.5 Denuncien “tàctiques dilatòries que entorpeixen la nostra labor de control com a representants dels treballadors”.
5. El 13 de febrer de 2025 la GAIP admet provisionalment la Reclamació, informa la persona reclamant sobre els aspectes més rellevants de la seva tramitació i de la posició jurídica que ostenta com a persona interessada, de conformitat amb la legislació de procediment administratiu i la de transparència i accés a la informació pública. Li demana especialment que informi la GAIP immediatament de les comunicacions que rebí de l'Administració reclamada relatives a la informació pública sol·licitada, mentre duri la Reclamació.
  6. En la mateixa data, la GAIP comunica la Reclamació a la CCMA i li requereix que, dins del termini de quinze dies establert per l'article 33.4 RGAIP, li trameti informe així com còpia de l'expedient de la sol·licitud d'informació de la qual deriva i, en general, dels antecedents que puguin ser rellevants per resoldre-la.
  7. El 19 de febrer la CCMA sol·licita a la GAIP una ampliació de termini (article 32.1 de la LPAC) que aquesta Comissió atorga el dia 21 de febrer.
  8. El 17 de març la GAIP rep l'informe i expedient requerits i que en resum s'expressa en els mateixos termes de la resolució (anecedent 3). Afegeix respecte a l'al·legació de la persona reclamant que se'ls hi ha facilitat una informació desvinculada de la seva petició que:
    - 8.1 Que l'empresa compleix amb les obligacions en matèria de transparència sobre les retribucions de les persones treballadores (article 11.1.b de la Llei 19/2014). Informa l'enllaç sobre els llocs ocupats pels alts càrrecs i directius de la CCMA i les taules salarials 2024 i retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes 2023 inclòs el personal amb categoria H i O.
    - 8.2 Respecte al personal amb categoria H i O en l'enllaç es recullen els emoluments si bé, com la resta de persones treballadores de l'empresa subjectes a la legislació laboral comuna, agrupats i introduint la mitjana bruta anual i de manera dissociada.
    - 8.3 Que aquesta informació també s'ha lliurat al Comitè d'empresa. I que anualment es facilita al Comitè d'empresa un fitxer de la massa salarial amb els conceptes agrupats per nivells salarials, d'acord amb el que es va pactar a l'Annex 8 del vigent Conveni Col·lectiu de la CCMA, SA.
    - 8.4 Que per imperatiu legal, el personal de la CCMA SA, a excepció dels seus alts càrrecs i del seu personal amb contracte d'alta direcció, està sotmès a la legislació laboral comuna.  
“En les diverses taules de negociació de l'any 2024 en les quals la Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors han negociat matèries, en tot moment el què s'ha aplicat,



com no pot ser d'una altra manera, són les obligacions i drets previstos a la normativa i jurisprudències laboral, extrem aquest que, com tampoc pot ser d'una altra manera, en cap moment ha estat discutit. De fet, tal i com acreditarem en aquest procediment, tot i haver estat demanades inicialment per la representació dels treballadors dades individualitzades dels salaris (incloent els nivells H i O), un cop invocada la Sentència del Tribunal Suprem que hem esmentat anteriorment, finalment s'ha pactat amb la representació legal dels treballadors que les dades retributives del registre retributiu de l'any 2023 es facilitessin de forma dissociada, incloent les dades dels nivells H i O agrupades en aquells casos on passar-les individualitzades hagués permès la identificació de la dada personal retributiva. Ens els mateixos termes, per coherència jurídica, es promourà per part de la Direcció de la CCMA SA respecte del registre retributiu de l'exercici 2024 i el registre retributiu envers al Pla d'Igualtat que s'està negociant actualment”.

8.5 Refereix normativa laboral i jurisprudència (ET, Llei Orgànica 3/2007 i Reial Decret 902/2020), les quals imposen com a fórmula de trasllat de les dades retributives a la representació legal de les persones treballadores, dades agrupades i mitjanes, en cap cas a salaris individualitzats, fórmula aquesta que el Tribunal Suprem, en la recentíssima Sentència de 21 de novembre de 2024, ha declarat com l'única que ara per ara permet donar compliment a aquestes exigències normatives laborals i a la vegada la protecció de la privacitat de les dades personals de les persones treballadores.

8.6 Que en el marc de les actuacions de negociacions va aflorar la controvèrsia en relació a quina manera l'empresa ha de facilitar les dades retributives de les persones treballadores als membres del Comitè d'empresa i si ha de prevaldre el dret a la informació de la representació unitària dels treballadors o el dret a la protecció de les dades personals. Es remet la STS 1302/2024 i STS 32/2025 i la normativa aplicable i considera que “en virtut d'aquestes sentències dictades pel màxim intèrpret de la normativa que estem discutint, **l'empresa no ha de facilitar a la representació legal dels treballadors, ni publicar, les dades retributives individualitzades de les persones treballadores** que sol·licita la interessada”.

8.7 Que l'Annex 8 del Conveni Col·lectiu invocat per la reclamant també exigeix que les dades que es traslladin al Comitè d'empresa siguin "**dissociades**".

8.8 Remet a una guia de l'Agencia Española de Protección de Datos.

8.9 Considera que, donat que el procediment d'eleccions per als representants dels treballadors del Comitè d'Empresa es va tancar en data de 1 de desembre de 2022, no existia el dret informatiu de la representant dels treballadors de les dades de l'any 2022 complet.



En darrer terme, informa que les persones afectades per les dades retributives entre l'1 de gener de 2022 a desembre de 2024 ascendeix a 441.

9. El 24 de març la CCMA tramet a la GAIP informació complementària per completar l'expedient enviat el dia 17 de març.
10. El 3 d'abril de 2025 la GAIP demana l'informe a l'APDCAT atenent les previsions de l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. En la mateixa data la GAIP notifica a les parts l'ampliació del termini per resoldre.
11. L'11 de juny de 2025 l'APDCAT tramet l'informe sol·licitat que conclou:

“En aquest cas, les obligacions de transparència de l'article 11.1.b) LTC es poden fer extensives respecte l'accés a informació que afecten el personal que ocupa llocs d'alts càrrecs, d'especial confiança, de personal eventual, d'especial responsabilitat dins d'una organització, de lliure designació o que comporten un alt nivell retributiu o un cert marge de discrecionalitat pel que fa a la seva provisió.

Atesa la tipologia i característiques d'aquestes places, resulta justificat des de la perspectiva de la protecció de dades, facilitar informació individualitzada pels conceptes retributius als que es refereix el Comitè reclamant, juntament amb la seva identificació, nivell i càrrec que ocupen, des de l'any 2022 fins a l'any 2024, ambdós inclosos”.

## Fonaments jurídics

### **1. Competència de la GAIP i contingut i abast general del dret d'accés a la informació pública**

D'acord amb l'article 39.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG) i 29 del Decret 111/2017, de 18 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (RGAIP) aquesta Comissió és competent per tramitar i resoldre aquesta Reclamació. L'article 2.b i c LTAIPBG defineixen la informació pública i preveuen el dret d'accés a les persones per a sol·licitar i obtenir-la que d'acord amb l'article 18.1 LTAIPBG, tant a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda.

L'article 20 LTAIPBG preveu els requisits i criteris per a l'aplicació dels límits legals al dret d'accés a la informació pública, que l'Administració no disposa de potestat discrecional i ha d'indicar en cada cas els motius que ho justifiquen. Els articles 21 i 22 LTAIPBG estableixen que aquests límits no són d'aplicació automàtica i absoluta i han de ser aplicats d'acord amb



critèris de proporcionalitat i temporalitat i han d'atendre les circumstàncies de cada cas concret, especialment la concurrència d'un interès públic o privat superior que justifiqui l'accés a la informació.

## **2. Sobre el dret d'accés a la informació i límits**

La informació sol·licitada, relativa a les retribucions d'alts càrrecs, directors i directores, i la resta de persones amb llocs de lliure designació (nivells H i O) amb noms i cognoms, és d'acord amb l'article 2.b LTAIPBG informació pública perquè és "informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei". Cal tenir en compte que l'article 53.1 DTAIP inclou "qualssevol dades o documents que les administracions públiques han elaborat, posseeixen, o poden legítimament exigir a terceres persones com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions". D'acord amb aquesta definició i posterior concreció, qualsevol dada o document elaborat, en possessió o que es pugui exigir en l'exercici de les funcions pròpies, com és la gestió dels recursos humans, és informació pública.

La LTAIPBG reconeix el dret subjectiu d'accés a la informació pública a qualsevol persona, en els termes i condicions regulats per la pròpia Llei (art. 2.c). I d'acord amb els articles 18.1 i 20.1 LTAIPBG, qualsevol persona hi té dret, llevat que concorrin causes legals que en determinin la denegació o l'accés restringit i que s'han d'interpretar de manera proporcional a la seva finalitat i a la presència d'interessos públics i privats que hi concorrin (article 22.1 LTAIPBG). Malgrat l'accés a la informació no és condicionat a la concurrència d'un interès personal, no resta subjecte a motivació ni a la invocació de cap norma (article 18.2 LTAIPBG), la persona reclamant manifesta que necessiten la informació per "una finalitat tant lícita com la de vetllar pels interessos dels treballadors de l'empresa i poder exercir el nostre dret a la llibertat sindical".

La informació reclamada conté dades de caràcter personal. El RGPD disposa que tot tractament de dades personals (article 4.2 RGPD) ha de ser lícit (article 5.1.a) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, l'apartat c) disposa que el tractament serà lícit si "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento". El tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquesta base jurídica de l'article 6.1.c) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei (article 6.3 RGPD i article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD)). I l'article 86 de l'RGPD disposa que "los datos personales de documentos oficiales en posesión



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

De tot això se'n desprèn que l'accés del Comitè d'empresa de CCMA, SA a les dades personals que puguin contenir la informació sol·licitada sobre la base del compliment d'una obligació legal per part de la CCMA, SA (responsable del tractament (art.6.1.c) RGPD), ha d'emparar-se necessàriament en una norma amb rang de llei.

Les dades dels treballadors de la CCMA, SA que els identifiquen o que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades personals i queden protegides pels principis i garanties de la normativa de protecció de dades. En el cas concret, caldrà valorar si el dret a la protecció de dades de les persones afectades justificaria o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei de transparència.

Cal tenir en compte que la persona reclamant gaudeix d'un caràcter reforçat com a membre del Comitè d'empresa. Segons la normativa, són les juntes o delegats de personal (article 39 Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, TRLEBEP), així com el Comitè d'empresa (article 62 i 63 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, ET), els òrgans específics de representació dels funcionaris, i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament, i com a tals exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (article 40 TRLEBEP i article 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa, que els atorga el dret a obtenir determinada informació que podria incloure dades personals dels treballadors.

Així doncs, la normativa específica preveu que els representants dels treballadors han de poder accedir a informació per al desenvolupament de les seves funcions de negociació i defensa dels drets dels treballadors, incloent determinada informació en matèria retributiva.

Malgrat aquesta regulació d'accés la normativa referida no especifica que s'hagi d'habilitar l'accés en els termes reclamats i caldrà analitzar la pretensió de la persona reclamant a partir del règim del dret d'accés a la informació pública, atesa la seva aplicabilitat supletòria (DA 1a, apartat 2, de l'LTAIPBG). Com és sabut, el dret d'accés a la informació pública no és un dret absolut, i només pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis (article 20.1 LTAIPBG), com és el cas dels límits previstos en la protecció de dades prevista,



pel cas que ens ocupa en l'article 24 de LTAIPBG donat que les dades sol·licitades no són dades especialment protegides previstes en l'article 23 LTAIPBG.

L'article 24.2 LTAIPBG estableix que es pot donar accés a la informació que contingui dades no incloses en l'article 23, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. I per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, la finalitat de l'accés i les garanties que ofereixen (24.2.b) per determinar si ha de prevaldre el dret d'accés de la persona reclamant o el dret de protecció de dades de les persones afectades.

Llei 11/2007, d'11 d'octubre, de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuais que regula la prestació del servei públic de comunicació audiovisual de la Generalitat, disposa que la CCMA, SA és una entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar que resta formalment adscrita a l'Administració de la Generalitat per mitjà del departament competent en matèria audiovisual (article 3 apartats 1 i 2), disposa de capacitat de gestió i el seu pressupost es fixa a la Llei de pressupostos i a la Llei de finances públiques de Catalunya.

Pel que fa al personal, els membres del Consell de Govern tenen la condició d'alts càrrecs de la Generalitat i estan subjectes a llur règim retributiu (article 8.2) i el Consell té, entre altres, la funció "Aprovar, a proposta del president o presidenta, el règim retributiu del personal de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuais i de les seves empreses filials, i observar les obligacions de transparència de les retribucions del personal directiu i del personal exclòs dels convenis de les empreses de la Corporació, i també del personal d'empreses externes que presten serveis a la Corporació" (article 11.k). I pel que fa al règim de personal, l'article 31.4 disposa que la contractació de personal (CCMA i empreses filials) només es pot fer per mitjà de proves d'admissió que s'estableixin, amb l'autorització prèvia del Consell de Govern, i respectant els principis d'igualtat, concurrència, publicitat, mèrit i capacitat.

En aquest punt és rellevant referir la finalitat de la Llei de transparència d'acord amb l'article 1.2 que no és altra que dotar de mecanismes que fonamentin el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública. Així, si els ciutadans tenen la capacitat de controlar i demanar comptes, amb més motiu els representants dels treballadors en relació a informació rellevant per al desenvolupament de les seves funcions. En el cas concret, caldrà ponderar entre l'accés a aquesta informació i la protecció de les dades que afecten als treballadors dels grups H i O que no tenen la consideració d'alt càrrec.

L'article 11.1.b) LTAIPBG estableix que s'han de fer públiques "Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els



consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec." D'acord amb això, són considerats com a alts càrrecs, els càrrecs directius i òrgans de direcció administració de la CCMA.

Respecte als càrrecs de confiança i el personal eventual, concorren elements que farien decantar la ponderació en favor de l'accés a la informació retributiva sol·licitada pel Comitè d'empresa reclamant.

En primer lloc, cal determinar si les obligacions de transparència que afecten als alts càrrecs són extensibles a les SAIPs que afecten a personal que ocupa llocs de confiança, d'especial responsabilitat, de lliure designació o que comporten un alt nivell retributiu. Respecte a aquesta qüestió ja s'ha posicionat en altres ocasions aquesta Comissió (vegeu la Resolució 101/2019, de 28 de febrer en concordança amb el posicionament de l'APDCAT i, més recentment, la Resolució 382/2023, de 18 de maig i Resolució 850/2025, de 12 de juny).

Tot i que la llei no preveu la publicitat activa de les retribucions d'aquesta tipologia de treballadors, és necessari ponderar la concurrència d'un interès públic o privat superior que justifiqui l'accés a la informació (article 22.1 LTAIPBG) en tant que aquest accés contribueixi a un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament i de com s'assignen els recursos públics. Així, i considerant l'interès públic que ha de prevaldre a l'interès privat, es considera que en relació amb els llocs referents a càrrecs de confiança i personal eventual, per la seva singularitat, alt nivell retributiu o de responsabilitat, o el fet de ser de lliure designació, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, per la qual cosa el resultat seria la prevalença de l'interès públic en la seva divulgació.

En aquesta línia s'ha pronunciat recentment el TSJ en la sentència 1963/2025 de 31 de maig quan diu: "es indudable que el interés público al derecho a la información del solicitante ha de com complemento, el de atención continuada, que no es fijo ni periódico y cuya percepción está condicionada a dicha prestación sanitaria". I segueix "Si el acceso a la información del solicitante, representante sindical, quedara reducido a las previsiones del EBEP es evidente que quedarían fuera de control situaciones como la actual. Se vulneraría así la finalidad de las leyes de transparencia, buen gobierno y buena administración con el riesgo de crear nichos de situaciones opacas donde el único camino para controlar la actividad administrativa sería acudir a los tribunales".

Així doncs, tenint en compte els termes en que es formula la reclamació, la discrecionalitat en el nomenament dels llocs de treball referits, el grau de responsabilitat i l'alt nivell retributiu, aquesta Comissió considera pertinent estimar el dret d'accés a la persona reclamant a la informació pública en els termes sol·licitats, això és disposar de la informació dels grups H i O amb identificació de la persona que ocupa el lloc de treball en qüestió.



### **3. *Obligatorietat dels titulars de documents públics a disposar d'un sistema de gestió documental (SGD) i atribucions de la funció pública de secretaria***

la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i gestió de documents modificada per la Llei 20/2015, de 29 de juliol estableix l'obligatorietat dels titulars de documents públics a disposar d'un sistema de gestió documental (SGD) que garanteixi el tractament correcte dels documents en tot el seu cicle de vida i que permeti complir amb les obligacions de transparència; i que l'organització, avaluació i conservació i l'accés a aquests són responsabilitat directa dels seus titulars (article 7 i 8).

En l'àmbit de la Generalitat, les seves entitats autònomes, empreses públiques i consorcis amb participació majoritària de la Generalitat, el SGD es regula pel Decret 76/1996, de 5 de març, pel qual es regula el sistema general de gestió de la documentació administrativa i l'organització dels arxius de la Generalitat de Catalunya.

La Disposició Addicional Onzena de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya estableix que els documents electrònics s'han de gestionar i conservar en expedients electrònics d'acord amb les prescripcions de la normativa en matèria d'arxius i documents. I l'article 67 i 68 del Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital estableix que el SGD garanteix el compliment de la política de gestió documental i arxivi i que els sistemes d'informació i aplicacions de gestió han d'emprar preferentment les eines de gestió documental corporatives. I en cas d'emprar solucions no corporatives, aquestes han de garantir el seu compliment.

Així mateix, l'LTAIPBG reconeix els sistemes de gestió de documents públics com a facilitadors de dades i documents autèntics (art. 5.2), la necessitat d'estructurar la informació seguint criteris temàtics i cronològics, seguint el quadre de classificació documental corporatiu i incorporant-hi índexs o guies de consulta (art. 6.1.d) i l'obligació d'establir un sistema de gestió de documents, informació i dades integrat que permeti la interoperativitat entre les administracions, la localització de qualsevol document o informació i la vinculació automàtica de cada document o conjunt de dades al seu règim d'accés i publicitat (art. 19.3).

Els documents produïts o rebuts per la Generalitat, els ens locals i les entitats autònomes, les empreses públiques i les altres entitats que en depenen integren el patrimoni documental de Catalunya i en conseqüència estan subjectes al Decret 13/2008, de 22 de gener, sobre accés, avaluació i tria de documents.

Així doncs, atenent a aquests preceptes legals, la informació sol·licitada i reclamada, en el cas que existeixi, ha de formar part d'un expedient administratiu o de diferents expedients administratius, que han d'estar perfectament classificats de manera que permeti la seva recuperació i facilitar-ne, si escau, l'accés.



#### **4. Seguiment de l'execució**

L'article 43.5 LTAIPBG estableix que "l'Administració ha de comunicar a la Comissió les actuacions fetes per a executar els acords de mediació i per a donar compliment a les resolucions dictades per la Comissió". Sobre la base d'aquestes comunicacions i de les efectuades per les persones interessades, la GAIP ha de fer seguiment del compliment de les seves resolucions, d'acord amb el que preveuen els articles 48 i 49 RGAIP i l'apartat 30 del seu Manual de reclamació, i pot adoptar les mesures que s'hi preveuen en cas d'incompliment.

L'article 43 LTAIPBG estableix que si l'Administració incompleix el termini establert pels acords de mediació o per les resolucions de la GAIP per lliurar la informació reclamada, les persones interessades ho poden comunicar a la Comissió perquè aquesta en requereixi el compliment; la desatenció d'aquest requeriment, vista la remissió expressa feta a aquest precepte per l'article 77.2.b LTAIPBG, ha de ser qualificada d'infracció molt greu amb relació al dret d'accés a la informació pública (que pot ser sancionada de conformitat amb els articles 81 i 82 LTAIPBG). L'article 49.2 RGAIP preveu que, als efectes anteriors, la Comissió pot posar aquests fets en coneixement dels òrgans competents per ordenar la incoació del procediment sancionador corresponent a què fa referència l'article 86 LTAIPBG.

Així mateix, l'article 25.2.k RGAIP preveu la publicació en el web de la Comissió dels casos que els seus requeriments han estat desatesos pels subjectes obligats.

#### **5. Publicitat de les resolucions de la GAIP**

L'article 44 LTAIPBG preveu que les resolucions de la GAIP s'han de publicar en el portal de la Comissió previst a l'article 25 RGAIP, amb la dissociació prèvia de les dades personals.

#### **Resolució**

Sobre la base dels antecedents i fonaments jurídics exposats, el Ple de la GAIP, en la sessió de 19 de juny de 2025, resol per unanimitat:

1. Estimar la Reclamació 146/2025 i declarar el dret de la persona reclamant a la informació sol·licitada, d'acord amb les consideracions fetes al fonament jurídic 2.
2. Requerir a la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA que lliuri a la persona reclamant la informació indicada a l'apartat 1 dins del termini màxim de quinze dies.
3. Requerir a la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA a informar la GAIP, dins del termini de quinze dies, de l'òrgan o la persona responsable del compliment d'aquesta Resolució, així com de les actuacions dutes a terme per complir-la.



4. Convidar a la persona reclamant que informi la GAIP de qualsevol incidència que es produeixi amb motiu del compliment d'aquesta Resolució.
5. Declarar finalitzat el procediment relatiu a la Reclamació 146/2025 i donar publicitat d'aquesta resolució al web de la GAIP.

Iolanda Pineda Balló  
Presidenta

---

Els terminis establerts en aquesta Resolució per lliurar la informació s'han de comptar en dies hàbils (descomptant festius i dissabtes) i si no s'especifica una altra cosa, comencen a partir de l'endemà de la recepció de la seva notificació per l'Administració reclamada.

L'Administració obligada pot sol·licitar a la GAIP l'ampliació del termini atorgat per fer efectiu el lliurament de la informació. Aquesta sol·licitud només pot ser admesa a consideració si és notificada a la GAIP abans que fineixi el termini fixat a la Resolució, i s'ha de fonamentar en circumstàncies que no hagin pogut ser tingudes en compte per la Comissió abans de dictar la seva Resolució. La GAIP únicament atorgarà l'ampliació sol·licitada, després d'informar-ne a la persona reclamant, si l'Administració obligada ha justificat de forma precisa i consistent la seva necessitat.

Si l'Administració obligada no lliura la informació dins del termini establert per aquesta Resolució, la persona reclamant pot posar-ho en coneixement de la GAIP, per tal que la Comissió en requereixi el compliment. Mentre no s'acompleixi plenament la Resolució, la Comissió difondrà al seu web [www.gaip.cat](http://www.gaip.cat) l'incompliment de l'Administració obligada, d'acord amb l'article 25.2.k RGAIP

Tot això sens perjudici que la persona reclamant pugui, considerant que aquesta Resolució és un acte administratiu declaratiu de drets que vincula l'Administració, requerir la seva execució davant dels Tribunals, a l'empara de l'article 29.1 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Aquesta acció es pot interposar després que hagin transcorregut tres mesos des que la persona afectada ha reclamat formalment i directament a l'Administració el compliment d'aquesta Resolució.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en un termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la notificació de la resolució, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.