

IAI 22/2021

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación presentada por un representante de los trabajadores contra un organismo por la denegación de acceso a datos de los profesionales de la Gerencia Territorial que percibieron el complemento de coordinación en los años 2019 y 2020.

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 por un representante de los trabajadores contra un organismo por la denegación del acceso a datos de los profesionales de la Gerencia Territorial que percibieron el complemento de coordinación EAP/ Unidad Docente/Adjunta de PERSONAL SANITARIO - GRUPO A1 y GRUPO A2, en los años 2019 y 2020.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el siguiente informe:

#### Antecedentes

1. En fecha 24 de febrero de 2021, un ciudadano que manifiesta ser representante de los trabajadores, presenta un escrito al organismo, en el que solicita la siguiente información, “por las funciones e interés legítimo como representante de los trabajadores/ es (...)”:

“De cada uno de los profesionales de la Gerencia Territorial (...) que percibieron el complemento de coordinación EAP/ Unidad Docente/Adjunta de PERSONAL SANITARIO – GRUPO A1 y GRUPO A2, en los años 2019 y 2020:

--> las cifras 4ª, 5ª, 6ª y 7ª del NIF  
--> Código de Unidad Productiva (UP)  
--> Código de Servicio de Atención Primaria (SAP)  
--> Categoría profesional -->  
importe anual que han percibido -->  
código del complemento (C1 o C2)”

2. Consta en el expediente copia de la Resolución del organismo, dirigido al solicitante, según la cual: “(...) no existen razones de interés público suficientes para dar acceso a la información sobre los importes percibidos individualmente del “complemento de coordinación (...)”, en los años 2019 y 2020, en detrimento de la protección de este dato personal retributivo, en tanto que estos profesionales no se encuentran encabezados en los supuestos en los que prevalece el derecho a la información pública al llevar a cabo la ponderación entre el derecho a la privacidad de los datos personales retributivos y el interés público de acceder a esta información (...)”, por lo que la Resolución desestima la solicitud de acceso a la información solicitada.

3. En fecha 22 de marzo de 2021, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP, en la que expone que ha pedido al organismo la información sobre los profesionales que fueron

percibir el complemento de coordinación en los años 2019-2020, indicando que se le ha denegado el acceso a la información.

4. En fecha 26 de marzo de 2021, la GAIP comunica al organismo la reclamación presentada, y le solicita la emisión de informe, el expediente completo relativo a la solicitud de acceso a la información pública, y la identificación de las terceras personas afectadas, si las hubiere.

5. En fecha 30 de marzo de 2021, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto por el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en relación con la reclamación presentada.

#### Fundamentos Jurídicos

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 los mismos.

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 emanar informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas (artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada, como sería el caso del límite establecido en el artículo 21.1.b) de la LTC, relativo a la investigación o sanción de infracciones penales, administrativas o disciplinarias cuya aplicación podría comportar que el derecho de acceso de la persona reclamante deba ser denegado o restringido a efectos de proteger la investigación.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

## II

La reclamación se interpone contra la denegación del acceso a información individualizada sobre los profesionales de la Gerencia Territorial, que habrían percibido durante los años 2019-2020 el complemento de coordinación EAP/ Unidad Docente/Adjunta de PERSONAL SANITARIO - GRUPO A1 y GRUPO A2”.

Según el artículo 19 de la Ley 8/2007, de 30 de julio, del ICS:

“1. El personal del Instituto Catalán de la Salud puede estar integrado por:

- a) Personal estatutario de los servicios de salud, que se rige por la Ley del Estado 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y por la normativa de desarrollo que apruebe la Generalidad. (...).
- b) Personal funcionario de la Administración de la Generalidad, que se rige por la normativa de la función pública propia de la Administración de la Generalidad. El personal sanitario funcionario se rige por la Ley del Estado 55/2003, en los términos establecidos por el artículo 2.3 de dicha ley.
- c) Personal laboral, que se rige por la normativa laboral y otras normas convencionalmente aplicables.
- d) Personal eventual, que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas de confianza o de asesoramiento especial.(...).”

Los datos de los trabajadores, ya sean estatutarios, laborales, funcionarios o eventuales, que los identifiquen o que permitan su identificación, así como aquellos datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que se asocian o se vinculan a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías de la normativa de protección de datos. Los datos referidos a un complemento de coordinación que perciben determinados trabajadores, con identificación directa o indirecta de estos trabajadores –como podría ser, en los términos que pide el reclamante, incluyendo determinadas cifras del NIF de éstos, lo que puede dificultar pero no impedir su identificación-, supone un tratamiento de datos personales sometido a los principios y garantías del RGPD.

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

El artículo 18 de la LTC establece que "las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a que se refiere el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida" (apartado 1). El citado artículo 2.b) 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 que establece esta ley”.

En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

La información relativa al complemento de coordinación que hubieran percibido determinados profesionales, objeto de la reclamación, es “información pública” a efectos del artículo 2.b) de la LTC, sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa, que establece, como criterio general, que el derecho de acceso a la información pública sólo puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas por las leyes (artículo 20 y ss. LTC).

De acuerdo con lo anterior, el derecho de acceso a la información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente previstas en las leyes. En concreto, y en cuanto a la información que contiene datos personales, como sería el caso, habrá que valorar si el derecho a la protección de datos de las personas afectadas justificaría o no la limitación del derecho de acceso a la información.

En relación con la solicitud de la GAIP dirigida al organismo, en la que se solicita informe en relación con la reclamación presentada y la identificación de terceras personas afectadas si las hubiere, no consta en la información disponible copia de el citado informe del organismo, ni la identificación de personas afectadas.

### III

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.”

El reclamante vincula su solicitud de información sobre el complemento de coordinación, a sus “funciones e interés legítimo como representante de los trabajadores”, aunque no consta en el expediente información sobre esta condición de representante de los trabajadores por parte del reclamante. Por ello, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, las previsiones que pueden afectar en caso de que la persona reclamante tenga la consideración de representante de los trabajadores.

Según la normativa, son las juntas o delegados de personal (art. 39 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, TRLEBEP), así como el Comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ET), los órganos específicos de representación de los funcionarios, y de los trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y 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, según el artículo 40.1 del TRLEBEP, las juntas y delegados de personal tienen las siguientes funciones, entre otras: “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.”

Según el artículo 64.1 del ET el comité de empresa tiene derecho a ser informado y ser consultado, en los términos de este mismo artículo, sobre las diversas cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa, y sobre la evolución del empleo en la empresa, o las previsiones de contratación, etc.

Según el artículo 80.2 del Estatuto marco, deben ser objeto de negociación en las mesas de negociación (art. 80.1), entre otras cuestiones, la determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario (apartado a)), la regulación de la jornada laboral, el tiempo de trabajo y el régimen de descansos (apartado e)), y, en general, todas aquellas materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud (apartado k)).

Como se desprende de las previsiones de la normativa expuesta, la información retributiva que según la normativa aplicable debería facilitarse a los representantes de los trabajadores, no es información asociada o individualizada para cada trabajador, sino que sería información general.

La normativa específica permitiría, por ejemplo, facilitar al representante de los trabajadores que solicita la información, los importes agregados que perciben en concepto de complemento de coordinación los distintos grupos profesionales afectados, pero no parece que se pueda comunicar la información con el grado de detalle y vinculación con personas afectadas que el reclamante pide conocer, en base a la normativa específica citada.

Ahora bien, cabe destacar que el reclamante solicita la información sobre el complemento de coordinación de forma individualizada y asociada a cada uno de los trabajadores que perciben este complemento, ya que pide identificar -aunque indirectamente- los trabajadores que perciben el complemento en a través de unas cifras del NIF. Por tanto, no parece que a la luz del régimen específico aplicable a los representantes de los trabajadores se pueda acceder a la información solicitada.

Teniendo en cuenta esto, para analizar la posibilidad de comunicar la información individualizada sobre el complemento de coordinación, en los términos que solicita el reclamante, será necesario remitirse a las previsiones de la legislación de transparencia.

#### IV

La información solicitada es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC). Ahora bien, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 de la LTC en cuanto a los datos personales. De entrada, debe decirse que la normativa de protección de datos no impediría facilitar determinada información que se solicita si se entrega de forma que no se haga identificables a las personas afectadas. En este sentido, se podría acceder a información sobre la categoría profesional del trabajador nombrado para el cargo y complemento asignado de forma que se pueda conocer la distribución del complemento de coordinación, qué niveles retributivos se dan en cada caso, y comprobar si las cuantías se ajustan a lo previsto en función del Grupo del trabajador, y si se

da cumplimiento a lo que prevé la normativa. También se podría conocer qué proporción de trabajadores que perciben el complemento de coordinación han cobrado uno u otro nivel retributivo de los previstos, pudiendo contrastar si esto se ajusta a los criterios que determina el II Acuerdo para fijar la cuantía a percibir como complemento de coordinación. Así, podría ser pertinente conocer la unidad o servicio al que está destinado el trabajador en cuestión (Código de Unidad Productiva UP, o Código de Servicio de Atención Primaria SAP), además de conocer el importe anual percibido, así como el Código del complemento (C1 y C2) que se ha percibido en cada caso, información que el reclamante solicita conocer.

Ahora bien, aunque esta información se facilite sin incluir nombres y apellidos, las personas afectadas pueden ser fácilmente identificables. Igualmente en caso de que en lugar de entregarse con el nombre y apellidos se entregue con las cuatro cifras del DNI que propone el reclamante.

Por ello, deberemos atenernos a lo que se deriva del límite consistente en el derecho a la protección de los datos personales recogido en los artículos 23 y 24 de la LTC.

Los datos referidos al cobro de un determinado complemento retributivo, en principio no serían datos especialmente protegidos (art. 9 RGPD y art. 23 LTC), por lo que habrá que tener en cuenta los criterios del artículo 24.2 de la LTC, según el cual:

“2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, se podrá 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 se tendrá 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.”

Uno de los objetivos de la legislación de transparencia es que las Administraciones públicas tengan que rendir cuentas a los ciudadanos, en relación, entre otras cuestiones, con la gestión y el destino que éstas dan a los fondos públicos, como los que se destinan a las retribuciones que perciben los trabajadores del sector público, del que forma parte el organismo. Así, la legislación de transparencia dota a los ciudadanos de una capacidad de control sobre los fondos públicos, en definitiva, de realizar un seguimiento de la utilización del dinero público, tal y como expone el Preámbulo de la LTC.

La finalidad de la Ley de transparencia es, según se desprende del artículo 1.2 LTC, establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública.

Así, si los ciudadanos deben poder tener esa capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, en su caso, habrá que reconocer esta capacidad a un representante de los trabajadores (el reclamante vincula su solicitud de información sobre el complemento de coordinación, a sus “funciones e interés legítimo como representante de los

trabajadores”), en relación con la información que pueda ser relevante para el desarrollo de sus funciones.

Ésta sería una cuestión relevante a tener en cuenta a efectos de la ponderación (art. 24.2 LTC), ya que la normativa aplicable (TRLEBEP, ET y Estatuto marco) reconoce el ejercicio de las funciones de representación en los correspondientes órganos de representación de los trabajadores. Por tanto, si el reclamante forma parte de los órganos de representación de los trabajadores, habrá que tener en cuenta si el acceso a la información solicitada puede tener relación con el cumplimiento de estas funciones legítimas de representación, como apunta el propio reclamante.

Otro elemento relevante será la naturaleza de la información a la que se desea acceder.

El apartado 9.6.1 del II Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario del ICS (en adelante, II Acuerdo), aprobado por Resolución TRI/4240/2006, de 27 de noviembre, incluye diferentes complementos retributivos referidos a las “Funciones de responsabilidad, coordinación y dirección en el ámbito de la atención primaria”, entre otros, lo siguiente:

**“Complemento de coordinación EAP**

Se abonará al personal sanitario del equipo de atención primaria al que se le asignen las funciones de director/a del equipo o adjunto/a de dirección, en los términos previstos por el Decreto 53/2006, de 28 de marzo, de medidas de reforma del Instituto Catalán de la Salud.

Se establecen dos niveles retributivos, en función del volumen y complejidad de las tareas de coordinación propias de cada equipo, atendiendo al número de profesionales que prestan servicios, la población adscrita y el número de municipios que integran el área básica de salud correspondiente, si procede.

El importe anual de este complemento se abonará en catorce pagas.

(...).”

Añadimos que en el documento “Libro de retribuciones 2020. Personal estatutario del ICS” (...), se hace referencia al “Complemento coordinación EAP/Unidad docente/Adjunto-a”, como complemento correspondiente al personal sanitario del Grupo A1 (personal facultativo especialista de equipo de atención primaria y facultativo especialista APD), y al “Complemento coordinación EAP/Unidad docente”, como complemento correspondiente al personal sanitario del Grupo A2 (personal sanitario de enfermería, trabajador social adscrito a los equipos de atención primaria y practicante APD).

Por la información de que se dispone, parece que el reclamante se estaría refiriendo a trabajadores que perciben estos “complementos de coordinación”, por tener asignadas funciones de responsabilidad, coordinación y dirección en el ámbito de la atención primaria (ap. 9.6 .1 II Acuerdo).

En este punto, conviene referirse a las previsiones de la LTC en relación con las obligaciones de publicidad activa, en concreto, el artículo 11.1 de la LTC, que 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, fundaciones y consorcios, y las indemnizaciones que deben percibir al dejar de desempeñar el cargo. (...). e) La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos.”

A este respecto, el artículo 20 de la Ley 8/2007, del ICS, concreta cuáles serían los cargos directivos del ICS:

“1. Es cargo directivo del Instituto Catalán de la Salud quien desarrolla tareas de gerencia o de dirección profesional con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanados de los órganos superiores de gobierno del Instituto. El personal directivo del Institut ocupa el puesto de trabajo en virtud de un contrato laboral de alta dirección.

(...).”

Si se tratara de personal directivo, las citadas previsiones justificarían no sólo la entrega de la información solicitada, sino también su publicación.

Ahora bien, por la información de que se dispone, no parece que pueda atribuirse a los trabajadores que perciben el complemento de coordinación EAP la calificación de “cargos directivos” en los términos del artículo 20, citado.

Según argumenta la Resolución que desestima la solicitud del reclamante, los profesionales que perciben el complemento retributivo objeto de reclamación, “no ocupan puestos de personal directivo del ICS, ni son personal eventual de confianza, sino que ocupan puestos de gestión clínica (apartado 7 de la disposición adicional séptima de la Ley 8/2007, del ICS).”

Según la Disposición adicional séptima, apartado 7, de la Ley 8/2007, de 30 de julio, del ICS:

“Tienen la consideración de funciones de gestión clínica las descritas en el artículo 10 de la Ley del Estado 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, y en particular las funciones asignadas a las direcciones y subdirecciones médicas, a las direcciones y subdirecciones de enfermería, a las direcciones clínicas, a los de jefe de servicio y de sección de los servicios jerarquizados de atención hospitalaria y de atención primaria, a los adjuntos ya los supervisores de enfermería, ya los directores ya los adjuntos de equipo de atención primaria y de atención continuada y urgencias de base territorial (ACUT).”

Por tanto, en principio, parece claro que los profesionales sobre los que se pide información no estarían afectados por la previsión del artículo 11.1.b) LTC, ya que no serían “personal directivo”.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta las previsiones del nuevo Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC) que, entre otros, concreta el concepto de “retribuciones”, a efectos del artículo 11.1.e) LTC (art. 25.1.a).

A los efectos que interesen, según el artículo 25.2 del RLTC: “2. La Administración de la Generalidad y las entidades de su sector público deben hacer públicas, con carácter agregado, total y anual

identificación del nombre y apellidos, y con una periodicidad mensual, las retribuciones, indemnizaciones y dietas efectivamente percibidas por el personal al servicio de las administraciones públicas a que se refiere el artículo 20.2.a) de este decreto.”

El apartado 2.a) del artículo 20 del RLTC, referido a la publicación de las plantillas de personal (ej. art. 9.1.d) LTC), dispone lo siguiente:

“2. La Administración de la Generalidad y las entidades de su sector público, adicionalmente, deben publicar, con una periodicidad semestral ya partir del sistema de información de personal correspondiente, la información relativa a:

a) La identificación con nombres y apellidos de las personas funcionarias que ocupan puestos de mando o puestos singulares de libre designación, del personal eventual y del personal laboral con funciones de dirección o mando, tanto si ocupan puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo como si prestan servicios sin ocupar puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo.

Los datos identificativos pueden ser anonimizados o pseudonimizados en caso de ser aplicable alguno de los límites legalmente previstos, previa ponderación.”

Por tanto, el artículo 20.2.a) del RLTC (al que se refiere específicamente el reclamante en su solicitud), que debe tenerse en cuenta a los efectos del artículo 25.2 del mismo RLTC, no afectaría sólo a la publicación de retribuciones de los altos cargos de la Administración pública y del personal directivo de los entes públicos (art. 11.1.b) LTC), sino que ampliaría las obligaciones de publicidad activa del artículo 11.1 LTC, entre otros, a retribuciones de trabajadores que puedan desempeñar puestos de mando o que realicen “funciones de dirección o mando”

En cuanto a la posible inclusión de los trabajadores que cobrarían el complemento de coordinación EAP en la previsión del artículo 20.2.a) RLTC y, por tanto, en el artículo 25.2 RLTC, hay que tener en cuenta el artículo 21 de la Ley 8/2007, referido al “personal con funciones de mando” de el ICS, según el cual:

“1. Es personal con funciones de mando el que desempeña puestos de trabajo que tienen atribuidas funciones de mando en las estructuras de los servicios corporativos y en las unidades de gestión y gerencias territoriales del Instituto Catalán de la Salud, pero que no tienen la consideración de cargos directivos de acuerdo con el artículo 20. Estos puestos de trabajo se proveen por convocatoria pública.

(...).

4. Tienen la consideración de personal con funciones de mando las personas que ocupen las subdirecciones de los servicios corporativos o asimilados, las direcciones asistenciales médicas, de enfermería, de personal, de gestión económica y de servicios generales o asimiladas de las gerencias territoriales, centros hospitalarios y de los ámbitos de atención primaria y otras unidades de gestión de la estructura del Instituto Catalán de la Salud, así como las direcciones clínicas y los puestos de trabajo que tienen atribuidas las funciones de cualquiera de los mencionados en este artículo con independencia de su de

(...).”

Además, la sección 3 del Decreto 53/2006, de 28 de marzo, de medidas de reforma del Instituto Catalán de la Salud, se refiere específicamente a los “órganos de mando asistenciales”, y concreta lo siguiente en el artículo 17 :

“17.1 La dirección de los Equipos de atención primaria será ejercida por un/una director/ directora de Equipo de atención primaria y un/una adjunto/adjunta a la Dirección.

Los cargos de director/directora y de adjunto/adjunta a la Dirección serán provistos por el sistema de libre designación con convocatoria pública en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y recaerán indistintamente en personal facultativo o ATS/ diplomado o diplomada en enfermería de equipo de atención primaria que presten servicios en el Instituto Catalán de la Salud. En su designación se tendrán en cuenta las características y requerimientos del Equipo de atención primaria correspondiente, así como su currículum profesional y la acreditación de habilidades directivas respecto de las funciones prop

Así, teniendo en cuenta que la propia normativa atribuiría a los directores y adjuntos de EAP, la consideración de órganos de mando, les serían de aplicación las previsiones del artículo 25.2, en conexión con el artículo 20.2.a) de el RLTC, que comportaría extender las obligaciones de publicidad activa previstas en el RLTC a las retribuciones de estos directores y adjuntos de dirección.

En cualquier caso, hacemos notar que el mismo artículo 20.2.a), segundo párrafo, del RLTC, prevé la posibilidad de que: “Los datos identificativos pueden ser anonimizados o pseudonimizados en caso de ser aplicable alguno de los límites legalmente previstos, previa ponderación .

Es decir, aunque el RLTC parece haber ampliado las obligaciones de publicidad activa en relación con información sobre trabajadores que ejercen “funciones de dirección o mando” (como podría ser el caso que nos ocupa) la propia norma reglamentaria (art. 20.2.a) RLTC) remite a la ponderación necesaria para determinar, entre otros, la aplicación de los límites previstos en la comunicación de datos, cuestión a la que nos referimos a continuación.

Sin embargo concurren en caso de que nos ocupa otros elementos que deben hacer decantar la ponderación en favor del acceso.

De entrada, recordar que esta Autoridad ya ha venido sosteniendo el criterio (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, o IAI 1/2021), que las obligaciones de transparencia del 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

En caso de que nos ocupa, se dan diferentes elementos que habilitarían aplicar dicho criterio. En concreto, según la normativa, los cargos de director/ay de adjunto/aa la Dirección de los EAP son provistos por el sistema de libre designación (art. 17 Decreto 53/2007), el cual comporta un mayor margen de discrecionalidad respecto de otros sistemas de nombramiento.

También parece innegable que el nombramiento para este cargo implica la atribución a determinados trabajadores de un mayor grado de responsabilidad dentro de la organización, respecto a otros trabajadores del mismo Grupo o categoría, y que el nombramiento comporta también un mayor nivel retributivo que, además, puede variar en el mismo Grupo. En este sentido, el complemento en cuestión consiste en dos niveles retributivos diferentes en función de distintos factores, como el volumen y la complejidad de las tareas de coordinación propias de cada equipo, el número de profesionales que prestan servicios, la población adscrita o el número de municipios que integran el área básica de salud correspondiente (apartado 9.6.1 II Acuerdo, y “Libro de retribuciones 2020”). Por tanto, también parece que habría cierto grado de discrecionalidad en la atribución de

En segundo lugar, es necesario atender también a la naturaleza del complemento de coordinación sobre lo que se pide información. Por la información disponible (apartado 9.6.1 II Acuerdo), no va asociado a un determinado puesto sino a determinados trabajadores que pasan a desarrollar determinadas funciones. Además, el complemento puede tener una cuantía diferente en función del grupo al que pertenece el trabajador y en función de distintos factores (art. 17.1 Decreto 53/2007). Por tanto, está claro que la cuantía concreta percibida por determinados trabajadores por este concepto, no es conocida a través de la información contenida en la relación de puestos de trabajo (RLT), sino que en su otorgamiento existe un margen de discrecionalidad, que puede justificar en mayor medida la necesidad de control.

Frente a los argumentos que se han expuesto, es cierto que la difusión de información relativa a los ingresos de un trabajador puede facilitar la obtención de un perfil económico del mismo, que puede acabar causando una afectación en diferentes órdenes (profesional, personal, financiero, etc.). Pero también debe tenerse en cuenta que en este caso no se trataría de acceder a los ingresos del trabajador sino sólo a un determinado complemento, que, por su cuantía tampoco parece que pueda acabar ofreciendo un perfil económico del trabajador.

Los elementos que se han mencionado comportan que el derecho a la protección de datos de las personas afectadas deba ceder ante el interés público en el conocimiento de la información, y que por tanto la identidad (nombre y apellidos) de los trabajadores que perciben el complemento retributivo, pueda ser conocida.

Así, en la ponderación de los derechos a realizar respecto de la solicitud de acceso a la información, es decir, en lo que podríamos llamar “test del interés público” que debe determinar si el acceso a la información contribuye a un mejor conocimiento de los criterios de organización y funcionamiento de la Administración pública y de cómo se asignan los recursos públicos, puede considerarse que el acceso a la información solicitada puede ser relevante para el control de

Si los ciudadanos deben poder tener esa capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, habrá que reconocer esa capacidad a un representante de los trabajadores como sería el caso del reclamante, en relación con la información que pueda ser relevante para el desarrollo de sus funciones.

Por los motivos expuestos, teniendo en cuenta las características asociadas al complemento retributivo sobre lo que se pide información, la normativa de protección de datos no impediría comunicar al representante de los trabajadores la información individualizada que solicita, con indicación de la identidad (nombre y apellidos de los afectados), sobre el complemento de coordinación correspondiente a los años 2019-2020.

V

Por último, hacemos notar que el reclamante no solicita conocer el nombre y apellidos de los afectados, sino únicamente determinadas cifras del NIF ("cifras 4ª, 5ª, 6ª y 7ª del NIF), que en principio no permiten la identificación de los trabajadores afectados de forma directa.

Debe hacerse notar que el hecho de facilitar la información sólo con estas cuatro cifras del DNI (y sin los nombres y apellidos) no constituye una buena técnica si lo que se pretende es garantizar el anonimato de las personas afectadas, dado que a través de estas cifras puede ser relativamente fácil acabar identificando a las personas afectadas, especialmente si quien recibe la información forma parte de los órganos de representación de los trabajadores. Por tanto, no tiene sentido facilitar la información con estas cuatro cifras.

En cualquier caso, aunque, como se ha apuntado, la normativa de transparencia podría justificar el acceso a la información solicitada identificando a las personas con nombres y apellidos, teniendo en cuenta que de los términos de la solicitud del reclamante parece desprenderse que al reclamante no le interesa conocer la identidad de las personas afectadas, sino sólo individualizarlas, podría plantearse, como solución más garantista con el derecho a la protección de datos, la posibilidad de entregar la información atribuyendo un código no descifrable por terceros, en lugar de las cuatro cifras del DNI solicitadas por el reclamante.

### Conclusión

La normativa de protección de datos no impediría comunicar al representante de los trabajadores la información individualizada que solicita, con indicación de la identidad (nombre y apellidos de los afectados), en relación con el complemento de coordinación correspondiente a los años 2019-2020. sin perjuicio de que, vistos los términos de la solicitud, en su caso, se pueda facilitar un código aleatorio atribuido a cada trabajador (en lugar de determinadas cifras del DNI como solicita el recla

Barcelona, 10 de mayo de 2021