Machine Translated by Google

IAI 42/2021

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un representante de los trabajadores contra un organismo por la denegación de acceso a información sobre determinadas retribuciones complementarias, indemnizaciones y dietas de los profesionales de una Gerencia Territorial, percibidas en los años 2019, 2020 y 2021.

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la Reclamación presentada por un representante de los trabajadores contra un organismo por la denegación del acceso a información sobre determinadas retribuciones complementarias, indemnizaciones y dietas de los profesionales de una Gerencia Territorial, percibidas en los años 2019, 2020 y 2021.

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 Jurídico, se emite el siguiente informe:

Traducción Automática

Antecedentes

1. En fecha 31 de marzo de 2021, un ciudadano que manifiesta ser representante de los trabajadores, presenta un escrito al organismo, en el que solicita la siguiente información:

"De cada uno de los profesionales de la (gerencia territorial) en los años 2019, 2020 y 2021:

--> las cifras 4ª, 5ª, 6ª y 7ª del NIF
--> Nombre y apellidos -->
Categoría profesional en la que presta servicios el/la profesional.
--> Cargo ocupado (si ocupa alguno).
--> Las retribuciones complementarias percibidas siguientes:
----> Pluses de jornada ----> Atención continuada por jornada complementaria ----> Atención continuada por servicios extraordinarios --> Indemnizaciones percibidas --> Dietas percibidas."

2. Consta en el expediente copia de la Resolución, de 28 de mayo de 2021, del organismo, dirigido al solicitante, que argumenta que: "(...) no existen razones de interés público suficientes para dar acceso a la información sobre las retribuciones complementarias percibidas del personal en detrimento de la protección de sus datos personales (...)", por lo que la Resolución desestima la solicitud de acceso a la información pública solicitada por el reclamante.

3. En fecha 29 de mayo de 2021, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP, en la que expone que ha pedido información de cada uno de los profesionales de la Gerencia Territorial (GT), correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021, e indica que se le ha denegado el acceso a la

Machine Translated by Google

El reclamante recuerda que fundamenta su reclamación en el artículo 25 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.

4. En fecha 31 de mayo de 2021, el reclamante dirige un escrito a la GAIP, complementando la motivación de su reclamación, que no habría incluido inicialmente. En síntesis, el reclamante considera que la información solicitada es información pública a efectos de la legislación de transparencia, y fundamenta la solicitud de información retributiva en diversa normativa aplicable.

5. En fecha 2 de junio 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.

6. En fecha 14 de junio 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.

7. En fecha 1 de julio de 2021, la GAIP remite a esta Autoridad información complementaria del expediente, en concreto, el informe del organismo de fecha 21 de junio de 2021, emitido a solicitud de la GAIP, y la notificación electrónica al reclamante de la Resolución de 28 de mayo de 2021

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 ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas (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 investig

Traducción Automática

Machine Translated by Google

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 (ya que se pide el nombre y apellidos, y las cifras 4, 5, 6 y 7 del DNI), sobre retribuciones que habrían percibido "cada uno de los profesionales de la Gerencia Territorial..." durante los años 2019, 2020 y 2021.

Dado que la información solicitada se refiere a todos los profesionales de la GT, recordemos que, 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.(...)."

En cualquier caso, los datos de los trabajadores del ICS, 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 vinculan a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos personales y quedan protegidos por los principios y garantías de la normativa de protección de datos.

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 la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida" (apartado 1). El citado artículo 2.b) LTC define "información p

Traducción Automática

Machine Translated by Google

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).

Ninguna duda puede haber respecto al hecho de que la información relativa a la categoría profesional o cargo de los trabajadores de la GT, así como la relativa a las retribuciones complementarias, dietas e indemnizaciones que puedan percibir, 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 lo que se refiere 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 p

Traducción Automática

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."

En el escrito presentado por el reclamante a la GAIP en fecha 31 de mayo de 2021, éste vincula su solicitud de información retributiva a sus "funciones e interés legítimo como representante de los trabajadores", por lo que 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 otros, 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

Machine Translated by Google

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.

Dicha normativa permitiría, por ejemplo, facilitar al representante de los trabajadores que solicita la información, los importes agregados que perciben en concepto de determinados complementos retributivos los diferentes grupos profesionales afectados (todos los que trabajan en la GT, según los términos de la reclamación), pero no parece que pueda comunicarse la información con el grado de detalle y de vinculación con personas afectadas que el reclamante pide conocer, en base a la normativa específica citada.

En este punto, cabe destacar la STS de 9 de febrero de 2021, relativa a la comunicación a los delegados sindicales y representantes de los trabajadores de datos personales de éstos, en base al marco normativo que regula el derecho de información de estos representantes, a la que se refiere tanto la Resolución de 28 de mayo, como el informe de 21 de junio, del organismo.

Según el FJ quinto de dicha STS de 9 de febrero de 2021: "(...), los mentados artículos 40.1.a) del TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 10.3.1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que invoca la parte recurrente, además del general artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores, en este caso, del personal estatutario, que resultan esenciales para el ejercicio de su labor de control y la defensa de los intereses de los trabajadores."

Según el FJ sexto de la misma STS:

"(…). Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre las datos personales del personal estatutario que se soliciten, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estas datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales.

(...).

Traducción Automática

Machine Translated by Google

En consecuencia, la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas."

Teniendo en cuenta la mencionada STS, las previsiones del régimen específico aplicable al derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores en la normativa aplicable, y que el reclamante solicita la información "por las funciones e interés legítimo como representante de los trabajadores " sin mayor concreción respecto a la necesidad o pertenencia de acceder a la información individualizada de todos los trabajadores afectados, no parece que en base a esta normativa el representante de los trabajadores tenga que acceder a la información solicitada, con la concreción solicitada y con identificación directa de todos los trabajadores afectados, en los términos de la reclamación.

Ahora bien, sin perjuicio de ello, cabe señalar que la posible limitación de acceso a información individualizada del conjunto de los trabajadores de la GT, en base a las previsiones de dicha normativa, no agota las posibilidades de que los representantes de los trabajadores puedan acceder a esta información.

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

IV

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

Visto que el reclamante solicita información laboral y retributiva del conjunto de los trabajadores de la GT, con identificación directa de los afectados, 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 a la categoría o puesto que ocupa un trabajador, o la información sobre las retribuciones complementarias, o sobre indemnizaciones o dietas que perciben los trabajadores, objeto de la solicitud de acceso, en principio no serían datos especialmente protegidos en los términos que establece el artículo 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, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación debe tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:**
>
> **a) El tiempo transcurrido.**

Traducción Automática

Machine Translated by Google

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 (art. 1.2 LTC) 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 por ejemplo 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.

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 los representantes de los trabajadores, como en el caso que nos ocupa, dada la información disponible, en relación con la información que pueda ser relevante para el desarrollo de sus funciones.

Ésta puede ser 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.

En cualquier caso, el acceso a la información solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas que, en este caso, sería toda la plantilla.

V

En este contexto, de entrada, el reclamante solicita conocer la identidad de cada trabajador (nombre y apellidos, cifras 4, 5, 6 y 7 del NIF), junto con la "categoría profesional en la que presta servicios el/la profesional, y cargo ocupado (si ocupa alguno)".

En cuanto a la identificación de los trabajadores de la GT, con su categoría profesional y cargo (en caso de que ocupen alguno, como pide el reclamante), es necesario tener en cuenta las previsiones de la LTC en relación con la posibilidad de que la ciudadanía en general puedan identificar a las personas que ocupan puestos de trabajo del ámbito público.

El artículo 24.1 de la LTC dispone que "Hay que dar acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativas salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos."

El artículo 70.2 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC), dispone que: "A efectos de lo previsto en el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, son datos personales meramente identificativos los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional , referidas

Traducción Automática

Machine Translated by Google

al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas."

Estos preceptos habilitarían el acceso a los datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración. En este caso, la información solicitada se corresponde con los datos identificativos de las personas que forman parte de la GT, y en principio habría que dar acceso a menos que alguna circunstancia especial requiera la protección de la persona afectada.

Dicho esto, el artículo 9.1.b) de la LTC impone la obligación de hacer público en el portal de la transparencia la identificación de los responsables de los distintos órganos y su perfil o trayectoria profesional.

Más allá de las previsiones de publicidad de las personas que desempeñan cargos de cierta responsabilidad (posibilidad que, como ya hemos apuntado, no podemos descartar en el caso examinado dada la RPT relativa a la GT), y tal y como ha dicho esta Autoridad en ocasiones anteriores, el artículo 9.1.e) de la LTC, impone la obligación de publicar "Las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción profesional".

Así, la LTC dispone la obligación de publicar la identidad de las personas que han sido seleccionadas para ocupar un puesto de trabajo concreto, lo que permitiría a cualquier ciudadano la identificación de estas personas y relacionarlas con el puesto concreto para al que han sido seleccionadas, o el cargo que se les haya asignado.

Recordar en este sentido, que la legislación de transparencia recoge y hace extensible a todos los sujetos obligados lo previsto en la normativa de función pública, respecto al sometimiento de los procesos de selección de personal a los principios de publicidad y transparencia, entre otros.

Así, el TRLEBEP, que establece que los procesos de selección de personal funcionario y laboral en el ámbito de las Administraciones públicas se encuentran sujetos a una serie de principios, entre ellos, los de publicidad y de transparencia (artículo 55.2.a) yb)), o el artículo 78 del TRLEBEP, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, el artículo 78 del TRLEBEP, establece que la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario deben proveerse mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En relación con el personal laboral, nos remitimos a la previsión del artículo 83 ET. Respecto al personal estatutario del ICS, recordar que según el artículo 19.2 de la Ley del ICS: "2. Los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo deben basarse en la legislación correspondiente a cada tipología de personal y deben garantizar los principios de igualdad, de mérito, de capaci

A efectos de la mencionada ponderación, es obvio que la vinculación de cada trabajador al puesto de trabajo que ocupa, con el detalle del grupo o categoría profesional, y del cargo que se le haya podido asignar (en los términos que se formula la reclamación) , facilita información laboral de esta persona de la que se podría inferir información sobre su titulación, la retribución bruta aproximada o, en caso de que nos ocupa, el ámbito territorial en el que trabaja). Ahora bien, sin embargo, y vistas las previsiones normativas mencionadas, hay que tener presente que se trata de personas que ocupan puestos de trabajo del ámbito público y sujeto a la legislación de transparencia, por lo que sus expectativas de privacidad deben contar con la posibilidad de que cualquier ciudadano pueda identificarlos como tales, y conocer cierta información sobre su adscripción, en este caso, a la GT.

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Por tanto, vistas las previsiones mencionadas de la LTC y la normativa aplicable al personal del ICS, de entrada no parece que se pueda denegar el acceso del representante de los trabajadores a la identidad de éstos, junto con su categoría profesional y el cargo que ocupan, en su caso, salvo que concurra en alguna de las personas trabajadoras alguna circunstancia especial que justifique limitar el acceso a su información.

Ahora bien, el reclamante no solicita sólo esta información, sino que también solicita acceso a determinadas retribuciones complementarias, dietas e indemnizaciones de todo el personal de la GT, cuestión a la que nos referimos a continuación.

VI

En el escrito complementario dirigido a la GAIP en fecha 2 de junio de 2021, el reclamante concreta que la información que pide sobre las retribuciones complementarias "son las que resultan de aplicación dado lo acordado en el punto 9.8 Retribución específica de la jornada de trabajo (plus de noche, sábados, domingos y festivos; Atención continuada; Atención continuada por servicios extraordinarios) del vigente II Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario del Instituto Catalán de la Salud ", aprobado por Resolución TRI/4240/2006, de 27 de noviembre (en adelante, II Acuerdo). Según el II Acuerdo, y la información disponible en el documento "Libro de retribuciones 2020. Personal estatutario del ICS" (...), estos complementos los percibiría básicamente el personal sanitario de los equipos de atención primaria, el personal facultativo de servicios jerarquizados y el persona

Además, el reclamante pide conocer las dietas e indemnizaciones de todo el personal de la GT.

Respecto a la información solicitada, tanto la Resolución de 28 de mayo, como el informe de 21 de junio, fundamentan la denegación del acceso a la información en que "(…) la información solicitada de los profesionales de la Gerencia Territorial ... durante los años 2019, 2020 y 2021 no se ubican en ninguna de las categorías establecidas por el CTBG en relación con las que primaría necesariamente el interés público en el acceso a la información sobre las concretas retribuciones que perciben, ya que no se trata ni de personal directivo del ICS ni de personal eventual de confianza, ni ocupan puestos de libre designación con un nivel alto en la escala de niveles funcionariales con que se clasifican los puestos de trabajo por lo que cabe concluir que no nos encontramos ante empleados públicos que desarrollan puestos de trabajo de elevado nivel de responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones, ni provistos de un considerable grado de discrecionalidad que justifique la existencia de una especial relación de confianza anza, sino que se trata de puestos de trabajo con un limitado nivel de responsabilidad y autonomía, (...)." (Resolución de 28 de mayo).

Ahora bien, según la información del "Libro de retribuciones 2020", citado, en referencia a las gerencias territoriales, se incluyen los siguientes puestos de trabajo: Gerente territorial; Director/ a atención primaria territorial; o Director/a centro hospitalario.

Como se prevé en la RLT disponible en la web, la GT incorpora diferentes grupos de trabajadores en cuanto a titulación, calificación o nivel de responsabilidad, entre otros. Así, sin ánimo de exhaustividad,

Traducción automática

Machine Translated by Google

la RPT hace referencia al gerente territorial, administrativos, auxiliares administrativos, diplomados sanitarios, facultativos en diferentes especialidades, técnicos, celadores, o directores y adjuntos a dirección de EAP -tanto de enfermería como de medicina familiar u otras especialidades-.

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, las fundaciones y los consorcios, y las indemnizaciones que han de percibir al dejar de desempeñar el cargo."

Según el artículo 31 del RLTC:

> "1. A efectos de la letra b) del artículo 11.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, deben hacerse públicas, con identificación del nombre, apellidos y cargo, con periodicidad mensual, tanto las retribuciones anuales de los altos cargos de las administraciones públicas y del personal directivo de las entidades de los sectores públicos de éstas, de acuerdo con las tablas retributivas del año en curso, como las indemnizaciones y las dietas que efectivamente hayan percibido."

Por lo que respecta al concepto de personal directivo de las entidades del sector público de la Administración de la Generalidad, según el artículo 5.1 del RLTC:

> "1. A efectos de este decreto, y de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1.2 de la disposición adicional vigésima primera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, tienen la consideración de personal directivo de las entidades del sector público de la Administración de la Generalidad las personas que, en régimen de dedicación única o principal, ocupan puestos o cargos calificados expresamente como directivos en las normas de creación o de regulación de las entidades, que implican el ejercicio de funciones de especial responsabilidad gerencial o ejecutiva, entendidas como funciones que comportan participación directa en la definición y ejecución de políticas públicas relativas a los objetivos generales o estratégicos y que comprometan externamente a la organización, y que actúan bajo la dependencia exclusiva del máximo órgano de gobierno o desempeñan funciones con autonomía y responsabilidad limitadas por las instrucciones o los criterios emitidos por estos máximos órgano de gobierno."

Según el artículo 1 de la Ley 8/2007, el ICS es una "entidad de derecho público de la Generalitat, que actúa sujeto al derecho privado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus funciones , (…)." Según el artículo 3.1.b) de la LTC, esta ley se aplica, entre otras, a "las entidades de derecho público dependientes o vinculadas con las administraciones a las que hace referencia la letra a)", es decir , Administración de la Generalidad y Administración local.

Según el artículo 4.2.c) de la LTC, tienen la condición de altos cargos al servicio de los organismos públicos a que se refiere el artículo 3 LTC (entre ellos el ICS, a los efectos que interesan), "los titulares o miembros de los órganos de gobierno y los cargos directivos de dichos organismos".

Según el artículo 20 de la Ley 8/2007, del ICS:

Traducción Automática

Machine Translated by Google

"1. Es cargo directivo del Instituto Catalán de la Salud quien desarrolla tareas de gerencia o 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.

(...).

4. Son cargos directivos del Instituto Catalán de la Salud el director o directora gerente, los directores de los servicios corporativos o los que son asimilados, los gerentes territoriales, los gerentes o directores de unidad de gestión hospitalaria y los gerentes o directores de unidad de gestión de atención primaria o los que son asimilados, así como el resto de cargos creados por los estatutos o por acuerdo del Consejo de Administración que, de acuerdo con el apartado 1, tengan esta condición."

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 (...)."

En caso de que nos ocupa, también hacemos notar que, según el artículo 11 del Decreto 53/2006, referido a la estructura de las Gerencias Territoriales, dispone que:

11.1 La Dirección de Atención Primaria y la Dirección de Centro Hospitalario, dependientes de la Gerencia Territorial de acuerdo con lo que dispone el artículo 7.3 de este Decreto, tendrán las funciones que se señalan en los siguientes apartados.

11.2 Serán funciones de la Dirección de Atención Primaria las siguientes: a) La dirección de los distintos directores y directoras de Servicios de Atención Primaria de acuerdo con las directrices de la persona titular de la Gerencia Territorial. b) Supervisar la actividad asistencial de los servicios de atención primaria que tenga asignados. (...).

11.3 Serán funciones de la Dirección de Centro Hospitalario: a) La gestión de las actividades asistenciales del hospital u hospitales asignados a la Gerencia Territorial correspondiente. b) La dirección del resto de los órganos de gestión y administración del hospital u hospitales del ámbito de la Gerencia Territorial, de acuerdo con las directrices de la persona titular de la Gerencia. (...)."

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Teniendo en cuenta las previsiones de esta normativa, parece claro que algunos de los trabajadores que, según la información disponible, formarían parte de la GT (gerente territorial, directores y adjuntos de dirección de EAP, o directores de centros hospitalarios o de atención primaria territorial, a los que hace referencia la RLT de la GT, según la información disponible) y que, por tanto, estarían incluidos en la solicitud de acceso a información retributiva, podrían considerarse cargos directivos o de alto nivel de responsabilidad, o serían cargos de libre designación, según las previsiones normativas a las que hemos mencionado.

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

Al respecto, cabe recordar que esta Autoridad ya ha venido sosteniendo el criterio (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, IAI 1/2020, o IAI 1/2021), que las obligaciones de transparencia del artículo 11.1.b) LTC se pueden hacer 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 comportan un alto nivel retributivo. También debería tenerse en cuenta este criterio en relación con lugares que conllevan un cierto margen de discrecionalidad en cuanto a su provisión.

Aunque la ley no prevé expresamente la publicación en el portal de transparencia de las retribuciones de esta tipología de empleados, en la ponderación de los derechos a realizar respecto de las solicitudes 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 y de cómo se asignan los recursos públicos, se considera que algunos de los lugares a los que se ha hecho referencia (gerente territorial, directores de EAPs o adjuntos de dirección, directores de centros hospitalarios o directores de atención primaria territorial, de la GT), serían lugares que por su singularidad y también por el nivel retributivo que habitualmente llevan asociado, o por ser de libre designación, el conocimiento de sus retribuciones puede ser relevante para el control de la utilización de los recursos públicos, por lo que el resultado sería la prevalencia del interés público lico en su divulgación. En estos casos, resultaría justificado facilitar información, es decir, a este respecto, las mencionadas previsiones normativas justificarían la entrega de la información sol

Por tanto, ninguna duda puede haber que, para esta tipología de empleados y cargos de ámbito directivo, de confianza o de alto grado de responsabilidad dadas las funciones que desarrollan en la GT, resulta justificado desde la perspectiva de la protección de datos; facilitar información individualizada por los conceptos retributivos a los que se refiere el reclamante, junto con su identificación, nivel y cargo que ocupan.

VII

En cuanto al resto de trabajadores de la GT, el artículo 11.1 de la LTC establece que deben hacerse públicas en los siguientes términos:

> **"e) La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos."**

Traducción Automática

Machine Translated by Google

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, con 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.”

En línea con estas previsiones esta Autoridad ha venido sosteniendo que, de acuerdo con la legislación de transparencia (art. 11.1.e) LTC), respecto de este personal no se considera justificada la divulgación de forma individualizada de las retribuciones percibidas.

Ahora bien, en caso de que nos ocupa puede ser relevante la obtención de una relación individualizada de los servicios extraordinarios (atención continuada y pluses de jornada) que realizan los trabajadores de la GT, para poder ejercer adecuadamente las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente, en concreto, la relativa a la jornada y horarios de trabajo del personal, que como ha quedado expuesto tienen atribuidas los representantes de los trabajadores

Debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el II Acuerdo (apartado 9.8), la prestación de servicios por parte de los trabajadores en determinados turnos o fechas (fin de semana o festivos) comportan un incremento adicional del precio por hora que la norma detalla . Y en la asignación o autorización de los turnos y jornadas laborales que den derecho a percibir estos complementos puede existir cierto grado de discrecionalidad. Esta discrecionalidad tendría efectos en la gestión y destino que se da a los fondos públicos, cuyo control y conocimiento por parte de la ciudadanía es, como ha quedado dicho, uno de los objetivos de la legislación de transparencia. Por tanto, la necesidad de hacer efectivo este control de la discrecionalidad en la concesión de complementos y, en su caso, de dietas o indemnizaciones, y en definitiva de control de la utilización de los fondos públicos, es un elemento de ponderación a favor del acceso a la inform

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

Sin embargo, desde la perspectiva de la protección de datos cabe señalar que esta finalidad podría cumplirse igualmente sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados, pues se podría facilitar una relación individualizada, sin incluir la identidad de las personas trabajadoras. Cabe recordar que de acuerdo con el artículo 5.1 b) del RGPD “las datos serán adecuadas, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (“minimización de datos”).

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

Resolución Autonómica

Machine Translated by Google

A tal efecto, esta Autoridad considera que podría facilitarse el listado con las retribuciones complementarias solicitadas por el reclamante, las indemnizaciones y dietas percibidas por cada trabajador, sustituyendo su nombre y apellidos por un código asignado a cada uno de ellos.

Ahora bien, cabe apuntar que para que esto se pueda llevar a cabo es necesario que se trate de puestos de trabajo que cuenten con un número de trabajadores suficientemente amplio que impida su reidentific

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

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

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

Traducción Automática

Conclusión

La normativa de protección de datos no impide el acceso del reclamante a las retribuciones complementarias solicitadas, así como a las dietas e indemnizaciones correspondientes al personal que ocupe puestos directivos, de confianza, de libre designación, de especial responsabilidad, o que impliquen altos niveles retributivos, en los términos del FJ VI de este informe.

En cuanto al resto de personas trabajadoras de la GT, la normativa de protección de datos no impediría el acceso al listado de retribuciones complementarias, dietas e indemnizaciones percibidas durante el período de tiempo solicitado, siempre que esta información se facilite sustituyendo el nombre y apellidos de las personas trabajadoras por un código que no permita identificarlas.

Barcelona, 12 de julio de 2021