

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada per un representant dels treballadors contra un organisme per la denegació d'accés a dades dels professionals de la Gerència Territorial que van percebre el complement de coordinació en els anys 2019 i 2020.

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació presentada per un representant dels treballadors contra un organisme per la denegació de l'accés a dades dels professionals de la Gerència Territorial que van percebre el complement de coordinació EAP/ Unitat Docent / Adjunt-a de PERSONAL SANITARI - GRUP A1 i GRUP A2, en els anys 2019 i 2020.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet l'informe següent:

Antecedents

1. En data 24 de febrer de 2021, un ciutadà que manifesta ser representant dels treballadors, presenta un escrit a l'organisme, en el que sol·licita la següent informació, *“per les funcions i interès legítim com a representant dels treballadors/es (...)”*:

“De cadascun dels professionals de la Gerència Territorial (...) que van percebre el complement de coordinació EAP/ Unitat Docent / Adjunt-a de PERSONAL SANITARI – GRUP A1 i GRUP A2, en els anys 2019 i 2020:

- > les xifres 4^a, 5^a, 6^a i 7^a del NIF*
- > Codi d'Unitat Productiva (UP)*
- > Codi de Servei d'Atenció Primària (SAP)*
- > Categoria professional*
- > import anual que han percebut*
- > codi del complement (C1 o C2)”*

2. Consta en l'expedient còpia de la Resolució de l'organisme, adreçat al sol·licitant, segons la qual: *“(...) no existeixen raons d'interès públic suficients per donar accés a la informació sobre els imports percebuts individualment del “complement de coordinació (...)”, els anys 2019 i 2020, en detriment de la protecció d'aquesta dada personal retributiva, en tant que aquests professionals no es troben encabits en els supòsits en què preval el dret a la informació pública en dur a terme la ponderació entre el dret a la privacitat de les dades personals retributives i l'interès públic d'accedir a aquesta informació (...)”*, per la qual cosa la Resolució desestima la sol·licitud d'accés a la informació sol·licitada.

3. En data 22 de març de 2021, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP, en la que exposa que ha demanat a l'organisme la informació sobre els professionals que varen

percebre el complement de coordinació els anys 2019-2020, i indica que se li ha denegat l'accés a la informació.

4. En data 26 de març de 2021, la GAIP comunica a l'organisme la reclamació presentada, i li sol·licita l'emissió d'informe, l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés a la informació pública, i la identificació de les terceres persones afectades, si n'hi ha.

5. En data 30 de març de 2021, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha d'emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades (article 4.1 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada, com seria el cas del límit establert a l'article 21.1.b) de l'LTC, relatiu a la investigació o la sanció d'infraccions penals, administratives o disciplinàries l'aplicació del qual podria comportar que el dret d'accés de la persona reclamant hagi d'ésser denegat o restringit als efectes de protegir la investigació.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

La reclamació s'interposa contra la denegació de l'accés a informació individualitzada sobre els professionals de la Gerència Territorial, que haurien percebut durant els anys 2019-2020 el "complement de coordinació EAP/ Unitat Docent / Adjunt-a de PERSONAL SANITARI - GRUP A1 i GRUP A2".

Segons l'article 19 de la Llei 8/2007, de 30 de juliol, de l'ICS:

"1. El personal de l'Institut Català de la Salut pot ésser integrat per:

a) Personal estatutari dels serveis de salut, que es regeix per la Llei de l'Estat 55/2003, del 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i per la normativa de desplegament que aprovi la Generalitat. (...).

b) Personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, que es regeix per la normativa de la funció pública pròpia de l'Administració de la Generalitat. El personal sanitari funcionari es regeix per la Llei de l'Estat 55/2003, en els termes establerts per l'article 2.3 de la dita llei.

c) Personal laboral, que es regeix per la normativa laboral i altres normes convencionalment aplicables.

d) Personal eventual, que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només fa funcions expressament qualificades de confiança o d'assessorament especial.(...)."

Les dades dels treballadors, ja siguin estatutaris, laborals, funcionaris o eventuais, 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 de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties de la normativa de protecció de dades. Les dades referides a un complement de coordinació que perceben determinats treballadors, amb identificació directa o indirecta d'aquests treballadors -com podria ser, en els termes que demana el reclamant, incloent determinades xifres del NIF d'aquests, cosa que pot dificultar però no impedir la seva identificació-, suposa un tractament de dades personals sotmès als principis i garanties de l'RGPD.

La Llei 19/2014 del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC), té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

L'article 18 de l'LTC estableix que "les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda" (apartat 1). L'esmentat article 2.b) LTC defineix "informació pública" com "la 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".

En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

La informació relativa al complement de coordinació que haurien percebut determinats professionals, objecte de la reclamació, és "*informació pública*" a efectes de l'article 2.b) de l'LTC, sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa, que estableix, com a criteri general, que el dret d'accés a la informació pública només pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes per les lleis (article 20 i ss. LTC).

D'acord amb això, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament previstes a les lleis. En concret, i pel que fa a la informació que conté dades personals, com seria el cas, 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 l'LTC.

En relació amb la sol·licitud de la GAIP adreçada a l'organisme, en què es sol·licita informe en relació amb la reclamació presentada i la identificació de terceres persones afectades si n'hi ha, no consta en la informació disponible còpia de l'esmentat informe de l'organisme, ni la identificació de persones afectades.

III

La disposició addicional primera de l'LTC, disposa en l'apartat 2 que "*L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei.*"

El reclamant vincula la seva sol·licitud d'informació sobre el complement de coordinació, a les seves "*funcions i interès legítim com a representant dels treballadors*", tot i que no consta en l'expedient informació sobre aquesta condició de representant dels treballadors per part del reclamant. Per això, caldrà tenir en compte, en primer lloc les previsions que poden afectar en el cas que la persona reclamant tingui la consideració de representant dels treballadors.

Segons la normativa, són les juntes o delegats de personal (art. 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 (art. 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 (art. 40 TRLEBEP i art. 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa, que els atorga el dret a obtenir determinada informació.

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.

Així, segons l'article 40.1 del TRLEBEP, les juntes i delegats de personal tenen les següents funcions, entre d'altres: "*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.”

Segons l'article 64.1 de l'ET el comitè d'empresa té dret a ser informat i ser consultat, en els termes d'aquest mateix article, sobre les diverses qüestions que poden afectar els treballadors, sobre la situació de l'empresa, i sobre l'evolució de l'ocupació a l'empresa, o les previsions de contractació, etc.

Segons l'article 80.2 de l'Estatut marc, han de ser objecte de negociació a les meses de negociació (art. 80.1), entre d'altres qüestions, la determinació i aplicació de les retribucions del personal estatutari (apartat a)), la regulació de la jornada laboral, el temps de treball i el règim de descansos (apartat e)), i, en general, totes aquelles matèries que afectin a les condicions de treball i a l'àmbit de relacions del personal estatutari i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració pública o el servei de salut (apartat k)).

Com es desprèn de les previsions de la normativa exposada, la informació retributiva que segons la normativa aplicable caldria facilitar als representants dels treballadors, no és informació associada o individualitzada per a cada treballador, sinó que seria informació general.

La normativa específica permetria, per exemple, facilitar al representant dels treballadors que sol·licita la informació, els imports agregats que perceben en concepte de complement de coordinació els diferents Grups professionals afectats, però no sembla que es pugui comunicar la informació amb el grau de detall i de vinculació amb persones afectades que el reclamant demana conèixer, en base a la normativa específica citada.

Ara bé, cal fer notar que el reclamant sol·licita la informació sobre el complement de coordinació de forma individualitzada i associada a cadascun dels treballadors que perceben aquest complement, ja que demana identificar -tot i que indirectament- els treballadors que perceben el complement a través d'unes xifres del NIF. Per tant no sembla que a la llum del règim específic aplicable als representants dels treballadors es pugui accedir a la informació sol·licitada.

Tenint en compte això, per analitzar la possibilitat de comunicar la informació individualitzada sobre el complement de coordinació, en els termes que sol·licita el reclamant, caldrà remetre's a les previsions de la legislació de transparència.

IV

La informació sol·licitada és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i sotmesa al dret d'accés (article 18 de l'LTC). Ara bé, el dret d'accés a la informació pública no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis, com és el cas dels límits dels articles 23 i 24 de l'LTC pel que fa a les dades personals.

D'entrada, s'ha de dir que la normativa de protecció de dades no impediria facilitar determinada informació que es sol·licita si es lliura de manera que no es faci identificables les persones afectades. En aquest sentit, es podria accedir a informació sobre la categoria professional del treballador nomenat per al càrrec i el complement assignat de manera que es pugui conèixer la distribució del complement de coordinació, quins nivells retributius es donen en cada cas, i comprovar si les quanties s'ajusten al que es preveu en funció del Grup del treballador, i si es

dona compliment al que preveu la normativa. També es podria conèixer quina proporció de treballadors que perceben el complement de coordinació han cobrat un o altre nivell retributiu dels previstos, i poder contrastar si això s'ajusta als criteris que determina el II Acord per fixar la quantia a percebre com a complement de coordinació. Així, podria ser pertinent conèixer la unitat o el servei on està destinat el treballador en qüestió (Codi d'Unitat Productiva UP, o Codi de Servei d'Atenció Primària SAP), a més de conèixer l'import anual percebut, així com el Codi del complement (C1 i C2) que s'ha percebut en cada cas, informació que el reclamant sol·licita conèixer.

Ara bé tot i que aquesta informació es faciliti sense incloure noms i cognoms, les persones afectades poden ser fàcilment identificables. Igualment en el cas que en lloc de lliurar-se amb el nom i cognoms es lliuri amb les quatre xifres del DNI que proposa el reclamant.

Per això, haurem d'atenir-nos al que es deriva del límit consistent en el dret a la protecció de les dades personals recollit als articles 23 i 24 de l'LTC.

Les dades referides al cobrament d'un determinat complement retributiu, en principi no serien dades especialment protegides (art. 9 RGPD i art. 23 LTC), de manera que caldrà tenir en compte els criteris de l'article 24.2 de l'LTC, segons el qual:

“2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
- d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.”*

Un dels objectius de la legislació de transparència és que les Administracions públiques hagin de retre comptes als ciutadans, en relació, entre d'altres qüestions, amb la gestió i el destí que aquestes donen als fons públics, com ara els que es destinen a les retribucions que perceben els treballadors del sector públic, del qual forma part l'organisme. Així, la legislació de transparència dota els ciutadans d'una capacitat de control sobre els fons públics, en definitiva, de fer un seguiment de la utilització dels diners públics, tal i com exposa el Preàmbul de l'LTC.

La finalitat de la Llei de transparència és, segons es desprèn de l'article 1.2 LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en 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 han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldrà reconèixer aquesta capacitat a un representant dels treballadors (el reclamant vincula la seva sol·licitud d'informació sobre el complement de coordinació, a les seves *“funcions i interès legítim com a representant dels*

treballadors”), en relació amb la informació que pugui ser rellevant per al desenvolupament de les seves funcions.

Aquesta seria una qüestió rellevant a tenir en compte als efectes de la ponderació (art. 24.2 LTC), ja que la normativa aplicable (TRLEBEP, ET i Estatut marc) reconeix l'exercici de les funcions de representació als corresponents òrgans de representació dels treballadors. Per tant, si el reclamant forma part dels òrgans de representació dels treballadors, caldrà tenir en compte si l'accés a la informació sol·licitada pot tenir relació amb el compliment d'aquestes funcions legítimes de representació, com apunta el propi reclamant.

Un altre element rellevant serà la naturalesa de la informació a la qual es vol accedir.

L'apartat 9.6.1 del II Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal estatutari de l'ICS (en endavant, II Acord), aprovat per Resolució TRI/4240/2006, de 27 de novembre, inclou diferents complements retributius referits a les “*Funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit de l'atenció primària*”, entre d'altres, el següent:

“Complement de coordinació EAP

*S'abonarà al personal sanitari de l'equip d'atenció primària al qual se li assignin les **funcions de director/a de l'equip o adjunt/a de direcció**, en els termes previstos pel Decret 53/2006, de 28 de març, de mesures de reforma de l'Institut Català de la Salut.*

S'estableixen dos nivells retributius, en funció del volum i la complexitat de les tasques de coordinació pròpies de cada equip, atenent al nombre de professionals que hi presten serveis, la població adscrita i el nombre de municipis que integren l'àrea bàsica de salut corresponent, si escau.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

(...).”

Afegim que en el document “Llibre de retribucions 2020. Personal estatutari de l'ICS” (...), es fa referència al “Complement coordinació EAP/Unitat docent/Adjunt-a”, com a complement corresponent al personal sanitari del Grup A1 (personal facultatiu especialista d'equip d'atenció primària i facultatiu especialista APD), i al “Complement coordinació EAP/Unitat docent”, com a complement corresponent al personal sanitari del Grup A2 (personal sanitari d'infermeria, treballador social adscrit als equips d'atenció primària i practicant APD).

Per la informació de què es disposa, sembla que el reclamant s'estaria referint a treballadors que perceben aquests “complements de coordinació”, per tenir assignades funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit de l'atenció primària (ap. 9.6.1 II Acord).

En aquest punt, convé referir-se a les previsions de l'LTC en relació amb les **obligacions de publicitat activa**, en concret, l'article 11.1 de l'LTC, que estableix que s'han de fer públiques:

“b) 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.

(...).

e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”

En relació amb això, l'article 20 de la Llei 8/2007, de l'ICS, concreta quins serien els càrrecs directius de l'ICS:

*“1. És **càrrec directiu** de l'Institut Català de la Salut qui hi desenvolupa tasques de gerència o de direcció professional amb autonomia i plena responsabilitat només limitades pels criteris i les instruccions directes emanats dels òrgans superiors de govern de l'Institut. **El personal directiu de l'Institut ocupa el lloc de treball en virtut d'un contracte laboral d'alta direcció.***

(...).”

Si es tractés de personal directiu, les esmentades previsions justificarien no només el lliurament de la informació sol·licitada, sinó també la seva publicació.

Ara bé, per la informació de què es disposa, no sembla que es pugui atribuir als treballadors que perceben el complement de coordinació EAP la qualificació de “càrrecs directius” en els termes de l'article 20, citat.

Segons argumenta la Resolució que desestima la sol·licitud del reclamant, els professionals que perceben el complement retributiu objecte de reclamació, *“no ocupen llocs de personal directiu de l'ICS, ni són personal eventual de confiança, sinó que ocupen llocs de gestió clínica (apartat 7 de la disposició addicional setena de la Llei 8/2007, de l'ICS).”*

Segons la Disposició addicional setena, apartat 7, de la Llei 8/2007, de 30 de juliol, de l'ICS:

*“Tenen la consideració de **funcions de gestió clínica** les descrites a l'article 10 de la Llei de l'Estat 44/2003, del 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, i en particular les funcions assignades a les direccions i subdireccions mèdiques, a les direccions i subdireccions d'infermeria, a les direccions clíniques, als de cap de servei i de secció dels serveis jerarquitzats d'atenció hospitalària i d'atenció primària, als adjunts i als supervisors d'infermeria, i als **directors i als adjunts d'equip d'atenció primària** i d'atenció continuada i urgències de base territorial (ACUT).”*

Per tant, en principi, sembla clar que els professionals sobre els que es demana informació no estarien afectats per la previsió de l'article 11.1.b) LTC, ja que no serien “personal directiu”.

Ara bé, cal tenir en compte les previsions del nou Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (en endavant, RLTC) que, entre d'altres, concreta el concepte de “retribucions”, als efectes de l'article 11.1.e) LTC (art. 25.1.a) RLTC).

Als efectes que interessin, segons l'article 25.2 de l'RLTC: *“2. L'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic **han de fer públiques**, amb caràcter agregat, total i anual, amb*

identificació del nom i cognoms, i amb una periodicitat mensual, les retribucions, indemnitzacions i dietes efectivament percebudes pel personal al servei de les administracions públiques al qual es refereix l'article 20.2.a) d'aquest decret."

L'apartat 2.a) de l'article 20 de l'RLTC, referit a la publicació de les plantilles de personal (ex. art. 9.1.d) LTC), disposa el següent:

"2. L'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic, addicionalment, han de publicar, amb una periodicitat semestral i a partir del sistema d'informació de personal corresponent, la informació relativa a:

a) La identificació amb noms i cognoms de les persones funcionàries que ocupen llocs de comandament o llocs singulars de lliure designació, del personal eventual i del personal laboral amb funcions de direcció o comandament, tant si ocupen llocs de treball inclosos a la relació de llocs de treball com si presten serveis sense ocupar llocs de treball inclosos a la relació de llocs de treball.

Les dades identificatives poden ser anonimitzades o pseudonimitzades en cas de ser aplicable algun dels límits legalment previstos, prèvia ponderació."

Per tant, l'article 20.2.a) de l'RLTC (al que es refereix específicament el reclamant en la seva sol·licitud), que s'ha de tenir en compte als efectes de l'article 25.2 del mateix RLTC, no afectaria només a la publicació de retribucions dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics (art. 11.1.b) LTC), sinó que ampliaria les obligacions de publicitat activa de l'article 11.1 LTC, entre d'altres, a retribucions de **treballadors que puguin ocupar llocs de comandament o que facin "funcions de direcció o comandament"**.

Pel que fa a la possible inclusió dels treballadors que cobrarien el complement de coordinació EAP en la previsió de l'article 20.2.a) RLTC i, per tant, en l'article 25.2 RLTC, cal tenir en compte l'article 21 de la Llei 8/2007, referit al "personal amb funcions de comandament" de l'ICS, segons el qual:

*"1. És **personal amb funcions de comandament** el que ocupa llocs de treball que tenen atribuïdes funcions de comandament en les estructures dels serveis corporatius i en les unitats de gestió i gerències territorials de l'Institut Català de la Salut, però que no tenen la consideració de càrrecs directius d'acord amb l'article 20. Aquests llocs de treball es proveeixen per convocatòria pública.*

(...).

4. Tenen la consideració de personal amb funcions de comandament les persones que ocupen les subdireccions dels serveis corporatius o assimilats, les direccions assistencials mèdiques, d'infermeria, de personal, de gestió econòmica i de serveis generals o assimilades de les gerències territorials, centres hospitalaris i **dels àmbits d'atenció primària** i altres unitats de gestió de l'estructura de l'Institut Català de la Salut, i també les direccions clíniques i els llocs de treball que tenen atribuïdes les funcions de qualsevol dels esmentats en aquest article amb independència de la denominació que tinguin.

(...).

A més, la secció 3 del Decret 53/2006, de 28 de març, de mesures de reforma de l'Institut Català de la Salut, es refereix específicament als "òrgans de comandament assistencials", i concreta el següent en l'article 17:

"17.1 La direcció dels Equips d'atenció primària serà exercida per un/una director/directora d'Equip d'atenció primària i un/una adjunt/adjunta a la Direcció.

Els càrrecs de director/directora i d'adjunt/adjunta a la Direcció seran proveïts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i recauran indistintament en personal facultatiu o ATS/diplomat o diplomada en infermeria d'equip d'atenció primària que prestin serveis a l'Institut Català de la Salut. En la seva designació es tindran en compte les característiques i els requeriments de l'Equip d'atenció primària corresponent, així com el seu currículum professional i l'acreditació d'habilitats directives respecte de les funcions pròpies d'aquests càrrecs."

Així, tenint en compte que la pròpia normativa atribuiria als directors i adjunts d'EAP, la consideració d'òrgans de comandament, els serien d'aplicació les previsions de l'article 25.2, en connexió amb l'article 20.2.a) de l'RLTC, que comportaria estendre les obligacions de publicitat activa previstes a l'RLTC a les retribucions d'aquests directors i adjunts de direcció.

En qualsevol cas, fem notar que el mateix article 20.2.a), segon paràgraf, de l'RLTC, preveu la possibilitat que: *"Les dades identificatives poden ser anonimitzades o pseudonimitzades en cas de ser aplicable algun dels límits legalment previstos, prèvia ponderació."*

És a dir, tot i que l'RLTC sembla que hauria ampliat les obligacions de publicitat activa en relació amb informació sobre treballadors que exerceixen "funcions de direcció o comandament" (com podria ser el cas que ens ocupa) la pròpia norma reglamentària (art. 20.2.a) RLTC) remet a la ponderació necessària per determinar, entre d'altres, l'aplicació dels límits previstos a la comunicació de dades, qüestió a la que ens referim a continuació.

No obstant això concorren en el cas que ens ocupa altres elements que han de fer decantar la ponderació en favor de l'accés.

D'entrada, recordar que aquesta Autoritat ja ha vingut sostenint el criteri (IAI 3/2019, IAI 33/2019, IAI 44/2019, o IAI 1/2021), que les obligacions de transparència de l'article 11.1.b) LTC es poden fer extensives respecte les sol·licituds d'accés a informació que afecten el personal que ocupa llocs d'especial confiança o d'especial responsabilitat dins d'una organització, llocs de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu. També caldria tenir en compte aquest criteri en relació amb llocs que comporten un cert marge de discrecionalitat pel que fa a la seva provisió.

En el cas que ens ocupa, es donen diferents elements que habilitarien aplicar el dit criteri. En concret, segons la normativa, els càrrecs de director/a i d'adjunt/a a la Direcció dels EAP són proveïts pel sistema de lliure designació (art. 17 Decret 53/2007), el qual comporta un major marge de discrecionalitat respecte d'altres sistemes de nomenament.

També sembla innegable que el nomenament per a aquest càrrec implica l'atribució a determinats treballadors d'un major grau de responsabilitat dins l'organització, respecte d'altres treballadors del mateix Grup o categoria, i que el nomenament comporta també un major nivell retributiu que, a més, pot variar dins el mateix Grup. En aquest sentit, el complement en qüestió consisteix en dos nivells retributius diferents en funció de diferents factors, com ara el volum i la complexitat de les tasques de coordinació pròpies de cada equip, el nombre de professionals que hi presten serveis, la població adscrita o el nombre de municipis que integren l'àrea bàsica de salut corresponent (apartat 9.6.1 II Acord, i "Llibre de retribucions 2020"). Per tant, també sembla que hi hauria cert grau de discrecionalitat en l'atribució d'un o altre nivell retributiu.

En segon lloc, cal atendre també a la naturalesa del complement de coordinació sobre el que es demana informació. Per la informació disponible (apartat 9.6.1 II Acord), no va associat a un determinat lloc sinó a determinats treballadors que passen a desenvolupar determinades funcions. A més, el complement pot tenir una quantia diferent en funció del grup al que pertany el treballador i en funció de diferents factors (art. 17.1 Decret 53/2007). Per tant, és clar que la quantia concreta percebuda per determinats treballadors per aquest concepte, no és coneguda a través de la informació continguda en la relació de llocs de treball (RLT), sinó que en el seu atorgament hi ha un marge de discrecionalitat, que pot justificar en major mesura la necessitat de control.

Front els arguments que s'han exposat, és cert que la difusió d'informació relativa als ingressos d'un treballador, pot facilitar l'obtenció d'un perfil econòmic d'aquest, que pot acabar causant una afectació en diferents ordres (professional, personal, financer, etc.). Però també s'ha de tenir en compte que en aquest cas no es tractaria d'accedir als ingressos del treballador sinó només a un determinat complement, que, per la seva quantia tampoc sembla que pugui acabar oferint un perfil econòmic del treballador.

Els elements que s'han esmentat comporten que el dret a la protecció de dades de les persones afectades hagi de cedir davant l'interès públic en el coneixement de la informació, i que per tant la identitat (nom i cognoms) dels treballadors que perceben el complement retributiu, pugui ser coneguda.

Així, en la ponderació dels drets que cal fer respecte de la sol·licitud d'accés a la informació, és a dir, en el que podríem anomenar "test de l'interès públic" que ha de determinar si l'accés a la informació contribueix a un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament de l'Administració pública i de com s'assignen els recursos públics, es pot considerar que l'accés a la informació sol·licitada pot ser rellevant per al control de la utilització d'aquests recursos públics.

Si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldrà reconèixer aquesta capacitat a un representant dels treballadors com seria el cas del reclamant, en relació amb la informació que pugui ser rellevant per al desenvolupament de les seves funcions.

Pels motius exposats, tenint en compte les característiques associades al complement retributiu sobre el que es demana informació, la normativa de protecció de dades no impediria comunicar al representant dels treballadors la informació individualitzada que sol·licita, amb indicació de la identitat (nom i cognoms dels afectats), sobre el complement de coordinació corresponent als anys 2019- 2020.

V

Finalment, fem notar que el reclamant no sol·licita conèixer el nom i cognoms dels afectats, sinó únicament determinades xifres del NIF (“xifres 4^a, 5^a, 6^a i 7^a del NIF), que en principi no permeten la identificació dels treballadors afectats de forma directa.

S’ha de fer notar que el fet de facilitar la informació només amb aquestes quatre xifres del DNI (i sense els noms i cognoms) no constitueix una bona tècnica si el que es pretén és garantir l’anonimat de les persones afectades, atès que a través d’aquestes xifres pot ser relativament fàcil acabar identificant les persones afectades, especialment si qui rep la informació forma part dels òrgans de representació dels treballadors. Per tant, no té sentit facilitar la informació amb aquestes quatre xifres.

En qualsevol cas, tot i que, com s’ha apuntat, la normativa de transparència podria justificar l’accés a la informació sol·licitada identificant les persones amb noms i cognoms, tenint en compte que dels termes de la sol·licitud del reclamant sembla desprendre’s que al reclamant no li interessa conèixer la identitat de les persones afectades, sinó només individualitzar-les, es podria plantejar, com a solució més garantista amb el dret a la protecció de dades, la possibilitat de lliurar la informació atribuint un codi no desxifrabable pe tercers, en lloc de les quatre xifres del DNI sol·licitades pel reclamant.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impediria comunicar al representant dels treballadors la informació individualitzada que sol·licita, amb indicació de la identitat (nom i cognoms dels afectats), en relació amb el complement de coordinació corresponent als anys 2019- 2020. Això, sens perjudici que, vistos els termes de la sol·licitud, si escau, es pugui facilitar un codi aleatori atribuït a cada treballador (en lloc de determinades xifres del DNI com sol·licita el reclamant).

Barcelona, 10 de maig de 2021