

Reclamació: 206//2016

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 una ciutadana per la denegació d'accés a la informació sobre retribucions de determinats càrrecs directius i de responsabilitat d'un consorci públic integrat en el Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT).

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 206/2016 presentada en relació amb la denegació de l'accés a la informació sobre les retribucions percebudes per determinades persones que exerceixen càrrecs directius o de responsabilitat, en un consorci, integrat en el Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT).

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 emeto l'informe següent:

Antecedents

1. En data 14 de juliol de 2016, es va presentar davant el Servei Català de la Salut una sol·licitud d'accés a la informació mitjançant la qual es demanava accés a la informació dels continguts de transparència segons la Llei 19/2014, d'una Corporació. En concret, es demanava informació sobre les retribucions percebudes pels càrrecs directius de la corporació, atès que el volum de negoci per compte del Cat Salut supera el 25% del volum de negoci de l'entitat pública.
2. En data 29 de juliol de 2016, el director del Servei Català de la Salut, va estimar la sol·licitud d'accés, subministrant un quadre en què es facilitava el llistat corresponent a les retribucions de "l'Equip directiu" de la corporació corresponent a l'any 2016.
3. En data 2 de setembre de 2016, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP, en considerar que li han estat lliurades les dades reclamades de manera incompleta. En concret, manifesta que només s'han lliurat les retribucions percebudes per alguns càrrecs de responsabilitat, això és els que formen part de "l'equip directiu de la corporació", fent al·lusió únicament al salari fix i només per a l'any 2016.

S'adjunta a la reclamació document obtingut del web de la corporació en que es relacionen les persones que formen part del que seria "organigrama detallat" de l'entitat en que apareix de manera diferenciada la informació següent:

- Sota el títol “Equip directiu (...)” : Es relaciona la direcció de Gerència, l’Adjunt de direcció, la Direcció de Gestió de la Informació, la Direcció de tecnologies de la Informació, la direcció Assistencial, la Direcció Mèdica, la Direcció d’Infermeria, la direcció de Gestió i Serveis al Ciutadà, la Direcció de Gestió de Recursos, Direcció econòmic financera, la Direcció de Recursos Humans i la Direcció de Projectes i Serveis.
- Sota el títol “Organigrama de la Corporació (...)”, es relaciona cadascuna de les direccions anteriors, amb els diferents Caps d’Unitat, de Servei, d’atenció hospitalària, coordinadors/res assistencials, responsables i d’altres càrrecs dels quals depenen.

La persona reclamant considera que totes aquestes persones ocupen càrrecs directius o de responsabilitat, per la qual cosa demana poder conèixer l’import de qualsevol tipus de remuneració que hagin percebut, incloses les quantitats relatives al salari variable, les retribucions en espècie i dietes, entre d’altres, pel període comprés des de l’entrada en vigor de la Llei 19/2014, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, fins a l’actualitat.

4. En el si del procediment de reclamació, el director del Servei Català de la Salut, emet informe en el qual manifesta que la sol·licitud inicialment presentada per la persona reclamant es limitava a les retribucions dels càrrecs directius, i que aquesta informació ja va ser facilitada. Tampoc especificava res respecte al període respecte al qual es pretén ara

Considera que es va donar resposta a la informació sol·licitada inicialment, i que l’article 3.2 de la Llei 19/2014, fa referència exclusivament a l’obligació de facilitar les retribucions percebudes pels càrrecs directius, obligació que no es pot ampliar a altres persones que no tenen la consideració de directius sinó de responsables de determinats àmbits, i que facilitar aquesta informació pot comportar una infracció de la legislació de protecció de dades.

5. En data 22 de setembre de 2016, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti informe 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 de 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, entesa com qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus relativa a persones físiques identificades o identificables sense esforços desproporcionats (arts. 5.1.f) i 5.1.o) del Reglament de desplegament de l'LOPD, (RLOPD), aprovat pel R. decret 1720/2007, de 21 de desembre). 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.

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 conclogui 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 .

II

La reclamació es fonamenta en l'accés a la informació relativa a les retribucions que perceben determinades persones que ocupen diferents llocs de direcció, així com d'altres (caps d'unitat, de servei, d'àrea, etc..) que depenen directament dels directors/res del diferents àmbits gestió d'un Consorci Sanitari públic que s'integra en el Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT).

Les dades retributives d'una persona constitueixen informació de caràcter personal i resten subjectes al règim de protecció de dades de caràcter personal, per la qual cosa, amb caràcter general només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de la finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i cessionari, amb el consentiment previ de l'interessat. No obstant això, d'acord amb l'article 11.2 a) l'LOPD serà procedent la cessió de dades sense comptar amb el consentiment de l'interessat, quan aquesta cessió estigui emparada per una norma amb rang de Llei.

Cal analitzar doncs, la Llei 19/2014, de 29 de desembre de 2014, de transparència, accés a la informació i bon govern, i determinar si donaria cobertura legal a una comunicació o cessió de dades com la que es planteja en aquest cas.

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat. pública. D'acord amb l'article 3.1, aquesta Llei és aplicable entre d'altres:

“ b) Als organismes i ens públics, les societats amb participació majoritària o vinculades, les fundacions del sector públic, les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions a què fa referència la lletra a, les entitats de dret

*públic que actuen amb independència funcional o amb una autonomia especial reconeguda per llei que exerceixen funcions de regulació o supervisió externa sobre un determinat sector o activitat, les institucions de la Generalitat a què fa referència el capítol V del títol II de l'Estatut d'autonomia, els col·legis professionals i les corporacions de dret públic en allò que afecta l'exercici de llurs funcions públiques i **els consorcis** o altres formes associatives i llurs ens vinculats i societats mercantils en què participa de manera majoritària alguna d'aquestes administracions."*

En aquest cas, la Corporació (...), és un consorci sanitari públic de caràcter associatiu, (...). Té personalitat jurídica pròpia i capacitat per crear i gestionar serveis i activitats d'interès comú..

La disposició final desena de la Llei 15/2014, de 16 de setembre, de racionalització del Sector Públic i altres mesures de reforma administrativa, modifica la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves formes de gestió del Sistema Nacional de Salut i inclou una nova disposició addicional única que regula el règim jurídic dels consorcis sanitaris, amb la següent redacció:

«Disposición adicional única. Régimen jurídico de los consorcios sanitarios.

1. Los consorcios sanitarios cuyo objeto principal sea la prestación de servicios del Sistema Nacional de Salud están adscritos a la Administración sanitaria responsable de la gestión estos servicios en su ámbito territorial de actuación y su régimen jurídico es el establecido en esta disposición y, subsidiariamente, en aquello no regulado en esta Ley, la normativa que regula con carácter general el resto de consorcios administrativos.

2. Los consorcios sanitarios están sujetos al régimen de presupuestación, contabilidad y control de la Administración sanitaria a la que estén adscritos, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. En todo caso, se llevará a cabo una auditoría de las cuentas anuales que será responsabilidad del órgano de control de la Administración sanitaria a la que este adscrito el consorcio.

3. El personal al servicio de los consorcios sanitarios podrá ser funcionario, estatutario o laboral procedente de las Administraciones participantes o laboral en caso de ser contratado directamente por el consorcio. El personal laboral contratado directamente por los consorcios sanitarios adscritos a una misma Administración se someterá al mismo régimen. El régimen jurídico del personal del consorcio será el que corresponda de acuerdo con su naturaleza y procedencia.»

Aquesta regulació específica dels consorcis sanitaris preveu que aquests han d'estar adscrits a l'administració sanitària responsable de la gestió de serveis del Sistema Nacional de Salut. En el cas de Catalunya, és el Servei Català de la Salut, creat per la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya i que es configura com l'ens públic de naturalesa institucional, dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Sanitat i Seguretat Social (article 4).

Situats en aquest context, i a efectes del que disposa la legislació de transparència, convé assenyalar que el fet que el consorci sanitari estigui adscrit a l'Administració sanitària responsable de la gestió del serveis sanitaris i assistencials, no treu que aquest, com a entitat pública amb personalitat jurídica pròpia, sigui per si mateix, un dels subjectes directament obligats per la legislació de transparència, supòsit previst, com hem vist, en l'article 3.1 b) de la Llei 19/2014. Com a subjecte obligat, resta sotmès al compliment de les obligacions de transparència i això, inclou, tant les obligacions de publicitat activa previstes en els articles 8 a 15 de la Llei 19/2014, com les que puguin derivar-se de l'exercici del dret d'accés previst en l'article 18 de la Llei 19/2014 i que analitzem a continuació.

III

L'article 18 de la Llei 19/2014 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) 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"* (article 2.b).

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i s. de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. En concret i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, cal valorar, si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justifica o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei 19/2014 que invoca la persona sol·licitant.

IV

La present reclamació es fonamenta en l'accés a les retribucions de determinats càrrecs directius i de responsabilitat de l'entitat, la identitat dels quals s'ajunta en document adjunt a la reclamació. En concret, es sol·licita l'accés a les retribucions percebudes per les persones que d'acord amb la informació publicada al web corporatiu de l'entitat formarien part:

- D'una banda, de "l'equip directiu" de l'entitat, en el qual s'inclouen les persones que ocupen la direcció de gerència, i les 11 direccions que s'integren dintre d'aquest equip, segons l'organigrama que apareix en seu de transparència.
- D'altra banda, dels diferents càrrecs de comandament que resulten relacionats en l'organigrama detallat, en que s'identifiquen les persones que depenen de les diferents direccions i que ocupen llocs com a caps de les diferents unitats i àrees, caps de servei, referents, responsables o coordinadors/res dels diferents serveis relacionat amb l'activitat sanitària i assistencial que presta l'entitat

Per centrar l'anàlisi de la qüestió, es demana conèixer, respecte de totes aquestes persones l'import de qualsevol tipus de remuneració que hagin percebut, inclosos els salaris variables, les retribucions en espècie i les dietes, entre d'altres, des de l'entrada en vigor de la Llei 19/2014, fins a l'actualitat. Per tant, cal entendre que interessa accedir de manera individualitzada a les retribucions percebudes per cadascuna de les persones que ocupen els llocs esmentats.

D'entrada, facilitar aquest tipus d'informació permet elaborar un perfil econòmic de la persona que ocupa el lloc, ja sigui de manera directa, per als llocs que es faciliti la identificació de la persona que l'ocupa, ja sigui de manera indirecta quan es tracti de llocs que es puguin relacionar, per altres vies, sense esforços desproporcionats, amb les persones que els ocupen. Es dona la circumstància, en aquest cas, que les persones que ocupen els llocs directius i altres de certa responsabilitat sobre els quals es volen conèixer les retribucions apareixen identificades en la mateixa sol·licitud, dada que d'altra banda està a l'abast de tothom que accedeixi al web de l'entitat.

En no tractar-se de dades especialment protegides, cal tenir en compte, allò que disposa l'article 24.2 de la Llei 19/2014:

2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), 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.*
- (...).*"

D'entrada, la Llei 19/2014 ja imposa directament determinats deures de publicitat activa en relació amb la publicació de les retribucions de determinats llocs. En aquest sentit, l'article 11.1 de la Llei 19/2014 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."

D'acord amb aquest precepte, i pel que fa al personal directiu del consorci, la informació sobre totes les retribucions percebudes ha de ser publicada de manera individualitzada i abastaria l'import íntegre per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta.

Aquesta previsió afectaria, al president del consell rector, però també, com a mínim al director/ra gerent i resta de càrrecs que es puguin encabir en aquest concepte que apareixen en el document "Equip directiu (...)". La normativa vigent habilita per a que la informació retributiva es pugui expressar no només a través d'una mitjana o una forquilla, sinó de manera individualitzada per a cada lloc i per qualsevol concepte retributiu.

Pel que fa a la resta de treballadors, les previsions de publicitat activa comporten només la necessitat de publicar la informació general sobre retribucions (incloent indemnitzacions i dietes) agrupades en funció de nivells i cossos.

Aquesta seria la informació que està subjecta al règim de publicitat activa, i en aquest sentit, cap dubte hi pot haver per lliurar-la a la persona reclamant. En aquest cas però, es tracta de facilitar informació en exercici del dret d'accés, el qual es configura segons el preàmbul de la pròpia Llei 19/2014, com un dret que complementa la informació que el ciutadà pot obtenir per la via de la transparència. Amb tot, i atès que es tracta d'informació de caràcter personal escau fer una ponderació prèvia i raonada entre l'interès públic en la divulgació d'aquesta informació, i el dret fonamental a la protecció de dades de les persones afectades.

En aquest sentit, i d'acord amb el criteri que ha mantingut aquesta Autoritat en anteriors informes, (IAI 9/2016, IAI 19/206, entre d'altres), facilitar informació sobre retribucions, de manera que s'identifiqui directament les persones afectades resulta una mesura més intrusiva per a la protecció de dades de caràcter personal, que només sembla justificada en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin. És per aquest motiu que cal distingir dues situacions:

- a) Per una banda el personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'organització, estigui vinculat, en aquest cas amb la corporació per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Tot i que en aquests casos la Llei no preveu la publicació de les seves retribucions al Portal de la Transparència, pel que fa a les sol·licituds d'accés a la informació, en principi a aquest personal li poden ser extensibles les consideracions fetes respecte al personal directiu, atès que per la singularitat dels llocs i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics. Resultaria justificat en aquest cas facilitar informació individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades.
- b) Per altra banda, pel que fa a la resta de personal en el qual no concorrin aquestes circumstàncies, en principi, atès que es tracta de llocs amb menor nivell de responsabilitat, i consegüentment amb un menor nivell retributiu, l'avaluació de la utilització dels recursos públics podria fer-se sense necessitat d'identificar les persones afectades.

S'ha de tenir en compte que la divulgació dels ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que pot acabar tenint perjudicis per a la persona afectada, tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment etc.. Per això, no sembla que estigui justificat donar accés de manera generalitzada a les retribucions percebudes per cada treballador concret, més enllà de la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions agrupada per categories o segons els diferents tipus de llocs de treball, atès que aquestes alternatives permeten fer una avaluació de la utilització dels recursos públics sense sacrificar innecessàriament el dret a la protecció de dades de les persones afectades.

Òbviament, no passa per alt a aquesta Autoritat que la informació facilitada d'aquesta manera, en la mesura que per una banda s'indiqui la retribució que correspon a una categoria o que indirectament es pugui conèixer el lloc de treball que ocupa una persona permet fer una estimació aproximada de la retribució que pot percebre un treballador. Certament és així, però això seria una conseqüència inevitable del fet que la normativa sobre transparència preveu tant la publicació dels resultats dels processos de provisió, com de les relacions de llocs de treball –incloent retribucions del lloc- i les retribucions agrupades per categories. En qualsevol cas, aquesta mesura resulta clarament menys invasiva que la publicació de la retribució efectiva corresponent a cada treballador.

Tot això sens perjudici que, en casos determinats, si les retribucions d'alguns d'aquests llocs poden resultar superiors a les dels directius o de les persones que ocupen llocs de confiança o d'una especial responsabilitat o altres circumstàncies concurrents en un lloc determinat pugui resultar justificat el coneixement d'aquestes retribucions.

Tenint en compte els criteris apuntats, i la relació de càrrecs i persones les retribucions de les quals es pretén accedir, escau distingir dues situacions:

a) Pel que fa al que s'anomena en el document "l'equip directiu", i en el qual apareixen les persones que ocupen les diferents direccions de la corporació, la pròpia entitat, en seu de transparència, les inclou dintre del que anomena "òrgans de govern i de direcció". Així, es descriu d'una banda, el consell rector, com a màxim òrgan de govern de la Corporació que mitjançant les seves funcions fixa les grans directrius i objectius de l'entitat, i d'altra, el que anomena organigrama directiu el qual d'acord amb el document aportat per la reclamant.

De fet, el Servei Català de la Salut, en donar resposta a la sol·licitud d'accés formulada, i facilitar a la persona reclamant, el quadre amb les retribucions brutes anuals ho fa respecte a l'equip directiu. Sembla doncs lògic pensar que aquestes persones han de tenir una responsabilitat rellevant en la presa de decisions de l'organització i això fa que pugui ser rellevant - a efectes d'avaluar la gestió dels recursos públics que s'assignen a la corporació-, accedir a les dades retributives íntegres relacionades amb aquests llocs.

En aquests casos, i tal com ja s'ha sostingut en informes anteriors, la intensitat del deure de transparència és superior, i fa que resulti justificat facilitar la informació de manera individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades, sacrificant el seu dret a la protecció de dades.

En aquest sentit, la informació ha de comprendre les retribucions brutes anuals percebudes, per tots els conceptes, tant les dineràries com en espècie, i tant les fixes com les variables, així com qualsevol dieta o indemnització percebuda. Cal tenir en compte respecte a les retribucions anuals d'enguany (2016), que aquestes no poden ser altres que les previstes i meritades en tot cas, fins a la data de lliurament.

En aquest cas, es demanen les retribucions corresponents des de l'entrada en vigor de la Llei de transparència, o sigui des de l'1 de juliol de 2015 (Disposició final 4^a), fins a l'actualitat. Val a dir que el fet de conèixer quines eren les retribucions de l'exercici anterior-, en aquest cas efectivament percebudes-, i poder-les comparar amb l'exercici actual pot ser rellevant, en el context de reducció de despesa pública i restriccions pressupostàries en el que ens trobem. Això ens porta a concloure que pot estar justificat l'accés a les retribucions anuals percebudes l'any 2015, així com les previstes per a l'any en curs, i/o meritades l'any en curs.

b) Pel que fa a la resta de personal inclòs en l'organigrama detallat de l'entitat, "en el que es relacionen els diferents càrrecs com Caps d'Unitat, de Servei, Coordinador/res d'àrea, i altres responsables, que depenen dels diferents directors/res de les diferents àrees de l'hospital sobre els quals s'ha sol·licitat informació, i en línia amb el criteri mantingut per aquesta Autoritat cal tenir compte el següent:

Els càrrecs descrits en principi no formarien part de l'equip directiu, però la decisió última sobre si resultaria o no justificat l'accés a efectes de transparència, és a dir, la rellevància pública que pugui tenir el coneixement de les seves dades retributives, no ha de venir només pel fet que el lloc que ocupen sigui qualificat com a "càrrec directiu" o no, sinó per les funcions concretes que aquests càrrecs tinguin encomanades per tractar-se de càrrecs de confiança, o pel nivell de responsabilitat en la presa de decisions que puguin afectar l'organització i gestió del servei públic que han de realitzar.

No consta en l'expedient, que s'hagi donat tràmit d'audiència a les persones afectades, previst a l'article 31.1 de la Llei 19/2014. Tal i com ha posat de manifest aquesta Autoritat, el tràmit d'audiència a les persones els drets i interessos de les quals poden resultar afectats, és crucial, atès que permet conèixer si ha en aquestes persones, circumstàncies o elements especials que calgui tenir en compte a l'hora de ponderar entre ambdós drets en joc, i que podrien motivar una limitació a l'accés.

Dit això, per la informació que s'aporta no sembla, a priori, que aquests ostentin llocs d'alts nivells retributius, llocs d'especial singularitat, o d'un nivell de responsabilitat dins l'organització que faci que estiguin directament implicats amb la presa de decisions de l'entitat. De fet, tot i no disposar d'informació sobre les tasques i funcions que realitzen, tot sembla indicar que les seves funcions són més relacionades amb la gestió tècnica de les diferents àrees de les que formen part.

Tenint en compte el criteri anterior i la repercussió que la divulgació sobre les retribucions d'una persona pot tenir – per l'obtenció del seu perfil econòmic-, no sembla a priori que amb caràcter general i per a tots els casos relacionats en aquest organigrama, estigui justificat per al compliment de la finalitat de transparència, l'accés a aquestes dades de manera individualitzada, fent constar les retribucions percebudes per cada treballador/ra. En aquest sentit, ha d'esser suficient per al control i avaluació de l'eficiència en la gestió dels recursos

públics, l'accés a les retribucions relacionades amb els llocs de treball, de manera agrupada per categories o segons els diferents tipus de llocs de treball.

Això sens perjudici que hi hagi casos en que segons les tasques i funcions que tinguin encomanades, per tractar-se de llocs de confiança o pel nivell de responsabilitat en la presa de decisions en l'organització, pugui justificar l'accés.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix lliurar Informació sobre la retribució bruta anual percebuda, meritada o prevista, per tots el conceptes retributius, incloses dietes i indemnitzacions des de l'entrada en vigor de la Llei 19/2015 fins a l'actualitat, per aquelles persones que ostenten càrrecs directius o llocs de confiança, o amb nivell de responsabilitat per a la presa de decisions en l'organització, dintre de l'organigrama d'un consorci sanitari públic integrat en el SISCAT.

Barcelona, 19 d'octubre de 2016