

CRITERIOS DE LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA TRANSPARENCIA EN LA REGIÓN DE MURCIA SOBRE PUBLICIDAD ACTIVA DE LAS MEDIDAS CONTENIDAS EN LA LEY DE TRANSPARENCIA REGIONAL EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS QUE AFECTAN A DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

El artículo 35 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la CARM crea la **Comisión Interdepartamental para la Transparencia** en la Región de Murcia, como órgano colegiado, que presidido por la Consejera de Presidencia se encuentra compuesto por todos los Secretarios Generales de las diferentes Consejerías, así como por los Directores Generales competentes en materia de Función Pública, Informática y Archivos, se encarga de la planificación de las medidas en materia de transparencia derivadas de la citada Ley.

Entre las funciones de este órgano colegiado previstas en esta Ley se encuentran expresamente las de:

- a) *Impulsar y coordinar en la Administración regional la implementación de las medidas que en materia de transparencia se derivan de esta ley.*
- b) *Planificar las medidas que en materia de transparencia han de seguir las distintas consejerías, y efectuar el seguimiento de su implantación.*
- c) *Dictar instrucciones y fijar criterios tanto respecto a la implementación de la publicidad activa como en relación al seguimiento de la planificación operativa que se desarrolle en materia de transparencia.”*

En base a las citadas competencias en la reunión que esta Comisión Interdepartamental celebró el pasado día **20 de diciembre de 2016**, se acordó **aprobar los Criterios de publicidad activa de las medidas contenidas en la ley de transparencia en materia de recursos humanos que afectan a datos de carácter personal**, que se reproducen a continuación.

Índice

I.- ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:	3
II.- SOBRE LA CESIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:	4
III.- OTROS COLECTIVOS CUYOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL SE VEN AFECTADOS POR LA LEY DE TRANSPARENCIA. MEDIDAS DE PROTECCIÓN IMPLANTADAS:	6
IV.- CONTENIDOS DE PUBLICIDAD ACTIVA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS EN LOS QUE SE VEN AFECTADOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:	9
V. CRITERIOS DE PUBLICIDAD ACTIVA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS: ..	12
V. A.- Organigrama:.....	12
V. B.- Directorio:.....	12
V. C.- Personal eventual:	14
V. D.- Órganos de representación del personal:	15
V. E.- Compatibilidades:	17
V. F.- Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas:	19
VI. SOBRE LA AUDIENCIA PÚBLICA AL PERSONAL AFECTADO:	26
VII. CONDICIONES DE REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	30

I.- ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

El pasado mes de mayo, mediante la **Ley 7/2016, de 18 de mayo**, se **modificaron** las **obligaciones legales** para la **publicidad activa** de los datos de la **relación de puestos de trabajo y plantillas** de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia contenida en el artículo 13.2, letra a) señalado, ampliando la cantidad y detalle de información vinculada a los ocupantes de los puestos de trabajo, así como su periodicidad.

La adecuación supone un cambio importante en la información que se pone a disposición de los ciudadanos en el Portal de Transparencia de la CARM y obliga a **replantear los criterios adoptados** para su publicación, así como a un **rediseño** de las **soluciones técnicas** para hacer accesible esta información en el citado Portal.

La justificación de la adopción de los criterios a los que se refiere este documento viene precedida de un análisis de los riesgos de la publicación de esta información. En el último trimestre del año 2015, la **publicación de las retribuciones y ocupantes** de la RPT conforme a lo establecido en la **redacción originaria contenida en el artículo 13.2.a de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre**, ocasionó una importante polémica en los medios de opinión pública, que implicó a los representantes de los trabajadores con diferentes posiciones ante el asunto, originando la apertura de un expediente sancionador ante la Agencia de Protección de Datos.

Tal situación motivó una publicación de la información de RPT y plantillas haciendo una **interpretación de lo dispuesto en la ley regional**, que es la que actualmente se mantiene en el Portal de Transparencia desde marzo de 2016. Así, **atendiendo** a lo dispuesto en los artículos 5.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y el artículo 9.4 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, sobre límites de la publicidad activa relacionados con la protección de datos, y al criterio manifestado en el **Dictamen conjunto de la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 23 de marzo de 2015**, formulado a solicitud de la Directora de la oficina para la Ejecución de la Reforma de la Administración (OPERA), que analizaba la **publicidad de las retribuciones de empleados públicos**, y en el que, si bien viene referido al ejercicio del derecho de acceso a la información pública y al ámbito de la Administración General del Estado, ambos organismos se mostraron claramente a favor de la publicación de las retribuciones e identidades de los ocupantes, **con referencia a las retribuciones íntegras anuales**, de los siguientes colectivos o clases de empleados públicos:

1. Subdirecciones Generales, Subdelegaciones del Gobierno, órganos directivos de las Agencias Estatales, entes y otros organismos públicos que tengan la condición de directivos. En estos casos es favorable a la publicación, siempre que no esté ya establecida esa misma publicación por otras normas.
2. Personal Eventual.
3. Titulares de puestos de libre designación, en orden decreciente respecto a su nivel de responsabilidad.

En base a los criterios de este dictamen conjunto se publicó en el Portal de Transparencia la información de los ocupantes de estas plantillas referida al **personal con mayores niveles de responsabilidad** en la administración general, educativa y sanitaria y entes del sector público regional, una vez realizada por los correspondientes órganos gestores la correspondiente audiencia pública con el fin de preservar el derecho a la reserva de datos personales derivados de situaciones que merezcan una protección especial que los empleados públicos afectados pudieran tener reconocida.

En concreto, se publicaron los datos de los empleados públicos que desempeñan **puestos de trabajo de libre designación** de nivel de complemento de destino igual o superior al 28 en la Administración General y en el Servicio Murciano de Salud, de los ocupantes de plazas en el sector público con un nivel de **responsabilidad o retribuciones asimilables a las jefaturas de servicio de libre designación** de la Administración Regional, así como, en el ámbito docente la relación de los datos de los ocupantes de aquellos puestos de trabajo cuya provisión se realiza con un **cierto grado de discrecionalidad**.

Tras la modificación de este artículo, en mayo de 2016, se solicitó **informe previo a la AEPD** con el fin de conjugar en la forma de materializar la publicidad activa de la CARM las obligaciones contenidas en la ley con la necesaria protección de los datos de carácter personal afectados. La respuesta de la AEPD se limitó a indicar que se cumplieran los preceptos de la ley **aplicando las limitaciones** contenidas en ella y en la legislación estatal básica (Ley 19/2013, de 9 de diciembre), para el equilibrio en la protección de datos y el interés público derivado de su divulgación.

Dada la existencia de un mandato legal explícito y detallado para la publicación de información que afecta a datos personales de los trabajadores de la Administración Regional, se hace necesario la realización de un **“test de daño”** conforme al marco establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, para la **ponderación entre la protección de datos personales** no especialmente protegidos **y el derecho de acceso a información pública**, teniendo en cuenta el interés que se salvaguarda y el interés público en la divulgación, de forma proporcionada y limitada por su objeto y finalidad.

Ese test viene determinado por las siguientes **circunstancias**:

- El tratamiento de datos **afecta a un número elevado de personas**.
- Se produce la **cesión o comunicación de datos personales a un número indeterminado de terceros** que antes no tenían acceso a ellos, al hacerlos disponibles en un portal de acceso público.
- Si bien tal cesión de datos de carácter personal viene amparada en el artículo 13.2.a de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, es necesario implementar medidas de proporcionalidad en su publicación.

II.- SOBRE LA CESIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:

Por lo que respecta a la **cesión de datos de carácter personal** referida en el apartado anterior, el artículo 6.1 de la LOPD señala que *"el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa"*. En este sentido, el propio artículo 11.2, letra a) de la LOPD establece que será posible la cesión de los datos personales sin contar con el consentimiento del interesado *"cuando dicha comunicación esté amparada por una norma con rango de Ley"*, como es el caso que nos ocupa pues esta **cesión viene establecida por el artículo 13.2, letra a) de la Ley 12/2014** de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que específicamente señalaba, en su redacción original, que serán objeto de publicación en el Portal de Transparencia *"Las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documento equivalente, referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus ocupantes y su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales."*

Así lo señaló expresamente la Agencia Española de Protección de Datos respondiendo a una consulta al respecto de esta Administración Regional concluyendo que: *"cabe considerar que la cesión a la que se refiere la consulta no sólo no contraviene la legislación de protección de datos, sino que se encuentra amparada por su artículo 11.2 a) en conexión con el artículo 13.2 de la Ley 12/2014"*.

Una vez suscitada la controversia acerca de la publicación de las retribuciones de los empleados públicos de la CARM, por la Consejería de Presidencia se formuló con fecha 19 de octubre de 2015 consulta a la Agencia de Protección de Datos (AEPD), acerca de la compatibilidad de lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 12/2014, de Transparencia, con las garantías de protección de datos establecidas por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos, emitiéndose por esa AEPD **Informe con referencia 414135/2015**, de fecha 21 de octubre de 2015, en el que se concluye nuevamente que *"la publicación de los datos personales a que se refieren las disposiciones contenidas en las letras del artículo 13.2 de la Ley regional 12/2014 objeto de consulta, está amparada por una norma con rango de ley y es congruente con la protección de datos personales establecida en la LOPD."*

III.- OTROS COLECTIVOS CUYOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL SE VEN AFECTADOS POR LA LEY DE TRANSPARENCIA. MEDIDAS DE PROTECCIÓN IMPLANTADAS:

No obstante lo señalado en el apartado anterior, la **Ley de transparencia** no ampara únicamente la cesión de los datos relativos a la Relación de Puestos de Trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, sino que a lo largo de su articulado se contemplan **otros supuestos específicos de cesión de datos de carácter personal**, tanto en materia de recursos humanos como de **otros colectivos, así como otros supuestos de publicidad activa en la que pueden verse afectados datos de carácter personal** a los que conviene hacer referencia en este documento.

Así, como consecuencia de las disposiciones de la Ley se ven, asimismo, afectados **otros colectivos** diferentes a los empleados públicos de la CARM, como son:

- Los **altos cargos** al servicio de la CARM (art. 14.1) de los que se publican numerosos datos personales referidos, entre otros, a:
 - Su **perfil profesional** referido a formación y trayectoria profesional.
 - Su **agenda** pública y de trabajo.
 - Su sueldo y **retribuciones**.
 - Sus **gastos de representación**.
 - Sus dietas y **gastos de viaje**.
 - Sus **cuentas en redes sociales**.
 - Sus **declaraciones de intereses, actividades y bienes**.
 - Sus **declaraciones tributarias** en concepto de **IRPF** (certificado resumen de la renta). (Disposición adicional cuadragésima sexta de la Ley 1/2016)
- Los **representantes de colectivos, de instituciones, de empresas**, o ciudadanos particulares **que se reúnen** formalmente **con los Consejeros** y son incluidos en su agenda, así como los empleados públicos que despachan con tales altos cargos (art. 14.1.i).
- Los **beneficiarios de subvenciones** que la Administración Regional conceda (art. 18.1).
- Los **adjudicatarios de contratos** públicos que facturan como empresarios autónomos y otros servicios profesionales (art. 17.1), ya que no tienen la naturaleza de dato de carácter personal la información referida a las personas jurídicas que resultan adjudicatarias de contratos con la Administración Regional.
- Los **afectados** por la **publicación de determinados expedientes** a los que se refiere la Ley, entre los que se encuentran tanto el personal empleado público que informa, tramita y firma cualquier documentación de tales expedientes, como aquellos terceros que se mencionen en los mismos. Se trata de la información relativa a:

- Documentos que componen el expediente de tramitación de los **Acuerdos de alcance general adoptados del Consejo de Gobierno** (art. 14.3.c).
 - **Actas de los Órganos Colegiados** (art. 13.3.a), y a la documentación sometida a deliberación.
 - Tramitación de **Iniciativas Normativas y reglamentarias**, en particular los datos personales contenidos en las memorias, informes y dictámenes que conformen tales expedientes (art. 16.1.c).
 - Cuentas anuales e **informes de auditoría** de cuentas y de fiscalización (artículo 19.1, letra c).
 - Los terceros referidos en los expedientes de **anuncios de información pública** (art. 16.1.d).
- Los **interesados** y aquellos otros tipos de información de carácter personal contenida en las **respuestas a las solicitudes de derecho de acceso** que son objeto de publicación en el Portal.

Para cada uno de estos supuestos se han incorporado a los procedimientos internos de publicidad activa las oportunas **medidas** para garantizar un equilibrio necesario en la **protección de datos personales** contenidos en estas medidas de publicidad activa.

Sin ánimo de ser exhaustivos, las **medidas de protección** implantadas en relación con los supuestos enunciados se han realizado en diferentes sentidos como:

- El **consentimiento informado** para la publicación en el portal de los datos relativos a sus declaraciones patrimoniales y tributarias.
- La **supresión** en la información a publicar relativa a las **declaraciones patrimoniales de los altos cargos** de datos **que afecten a la intimidad o privacidad** tales como los relativos al domicilio concreto de los inmuebles declarados; de las matrículas de los vehículos declarados, o los números de las cuentas corrientes, en su caso.
- La **eliminación** en la publicación de las **declaraciones tributarias** de los altos cargos de cualquier dato de carácter personal que permita conocer la **situación familiar** del solicitante, afecten a su **intimidad** personal o familiar o permitan su identificación ante la propia Agencia Tributaria (DNI, número de referencia de la declaración tributaria, casilla 490 de la declaración del IRPF, datos del cónyuge y de los ascendientes o descendientes que aparezcan en la declaración, o datos sobre discapacidad).
- La inclusión de **cláusulas específicas** sobre publicidad activa en las **convocatorias de subvenciones** (artículo 18.4 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre).
- **Exclusión** de la publicación en el Portal de Transparencia de **beneficiarios de subvenciones** afectados por lo dispuesto en el artículo 18.3 de la citada ley

(aquellos cuya publicación en razón del objeto de la subvención pueda ser **contraria al** respeto y salvaguarda del **honor**, la **intimidad personal y familiar** de las personas físicas en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).

- La **eliminación de firmas manuscritas** e **identificación de funcionarios** que no desempeñen puestos de estructura en la restante documentación a publicar (Acuerdos de Consejo de Gobierno; Órganos colegiados; Iniciativas Normativas, Respuestas dadas a solicitudes de derecho de acceso, etc.).
- La eliminación o **censura manual** de **referencias a terceros superfluas** incluidas en la documentación señalada en el punto anterior.
- La **eliminación** del código de firma electrónica (**código seguro de verificación**) o código BIDI incluido, en su caso, en los documentos administrativos electrónicos que se encuentren en los supuestos contemplados en los dos últimos puntos.

IV.- CONTENIDOS DE PUBLICIDAD ACTIVA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS EN LOS QUE SE VEN AFECTADOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:

Al margen de los otros colectivos afectados por la publicación de sus datos personales como consecuencia de la Ley de Transparencia Regional a los que se refiere el apartado anterior, es necesario señalar que las **medidas de publicidad activa** derivadas de la normativa de transparencia **no sólo afectan a datos de carácter personal de los integrantes de la Función Pública Regional referidos a la Relación de Puestos de Trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, sino** que en diferentes apartados de la Ley se establecen **otras medidas de publicidad activa que afectan** en mayor o medida a **datos de carácter personal de los empleados públicos** al servicio de la CARM.

Al respecto, tienen la naturaleza de empleados públicos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del 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 quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, siendo clasificados como tales los:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Teniendo en cuenta lo anterior deben establecerse en este documento los **criterios de publicidad activa de toda la información del ámbito de recursos humanos** contemplada en la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la CARM, en su nueva redacción dada por la Ley 7/2016, no centrándose de manera exclusiva en relación con las plantillas o RPT, sino extendiéndose a otra información como la relativa a las compatibilidades de empleados públicos y el directorio de personal, reflejando en el mismo los criterios con que ya se venían publicando otra información como la relativa a los liberados sindicales.

Por todo ello, **este documento contempla los criterios de publicidad activa de toda la información de la Ley de Transparencia Regional que afecte** o pudiera afectar a **datos de carácter personal relativos a empleados públicos** al servicio de la Administración Regional.

Para ello es necesario referirnos al **régimen jurídico actual** de la publicidad activa en materia de recursos humanos, que viene contemplado específicamente en el **artículo 13 de la Ley de Transparencia Regional** (en su **versión consolidada** que incluye la modificación realizada en relación con la publicación de las relaciones de puestos y plantillas por la Ley 7/2016, de 18 de mayo), y que establece lo siguiente:

“Artículo 13. Información institucional, organizativa y de recursos humanos.

1. Las entidades e instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este título publicarán, en lo que les sea aplicable, información relativa a:

(...)

b) Su estructura organizativa, incluyendo un organigrama actualizado que identifique a las personas responsables de los diferentes órganos y unidades administrativas, así como las funciones que tienen encomendadas y sus datos de contacto.

(...)

2. Asimismo, en materia de recursos humanos, harán pública la siguiente información:

a) Las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documento equivalente, referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus ocupantes y toda la información relativa a su relación jurídica y en especial:

- Si la plaza está ocupada de forma definitiva o provisional.
- En el caso de ocupación provisional de la plaza, detalle de la fecha de adscripción provisional y sus sucesivas renovaciones.
- En el caso de desempeño de funciones sobre una plaza, detalle de la fecha de inicio y fin.
- En caso de reserva de plaza se incluirán los datos del empleado público al que se le reserva la plaza.
- Retribuciones anuales, tanto fijas, periódicas como variables previstas para el ejercicio, así como las devengadas en el ejercicio anterior. Estas retribuciones recogerán, con desglose de conceptos, todas las devengadas en cada ejercicio, por guardias, servicios extraordinarios, prolongación de jornada e indemnizaciones y dietas por razón de servicio, así como por cualquier otro concepto retributivo variable y se publicarán, para cada puesto, junto a las fijas y periódicas.

b) El directorio de su personal que incluya, al menos, información relativa al puesto desempeñado, teléfonos y dirección de correos electrónicos.

c) La oferta de empleo público o aquel otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal de que disponga, así como los planes para la ordenación de sus recursos humanos que, en su caso, aprueben.

d) Las convocatorias y tramitación de los procesos de selección de sus empleados públicos, incluidos los relativos a su personal temporal.

e) La relación del personal eventual existente, con indicación expresa de su identificación, las labores de confianza o asesoramiento especial encomendadas y el órgano para el que presta las mismas, así como sus retribuciones anuales.

f) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal. Se informará, asimismo, del número de personas que gozan de dispensa total o parcial de asistencia al trabajo con motivo de

licencias sindicales concedidas, agrupados según la organización sindical a la que pertenezcan, así como del coste que tales liberaciones generan para las correspondientes entidades y del número anual de horas sindicales utilizadas.

- g) *La relación de los empleados públicos que tengan autorizada la compatibilidad para un segundo puesto o actividad en el sector público o reconocida la compatibilidad con el ejercicio de actividades privadas. En esta relación se incluirá, al menos, la denominación y descripción del segundo puesto o actividad pública o de la actividad privada, el horario a realizar y la fecha a partir de la cual se autoriza o reconoce tan compatibilidad.*

Teniendo en cuenta este régimen jurídico, los **contenidos de publicidad activa en materia de recursos humanos en los que se ven afectados datos de carácter personal de empleados públicos** son los siguientes:

A. ORGANIGRAMA.

B. DIRECTORIO.

C. PERSONAL EVENTUAL.

D. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

E. COMPATIBILIDADES.

F. RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLAS.

Para cada uno de los contenidos señalados se indica en el apartado siguiente la **información relativa** a:

- Su **regulación**.
- Los **criterios de publicidad activa** adoptados.
- Los **centros directivos responsables** de proporcionar la información.
- Los **criterios de ponderación** tenidos en cuenta en la adopción de los criterios señalados.
- Las **medidas de protección de los datos de carácter personal** que se adoptarán en la publicación de la información afectada.
- Los **criterios de actualización** de la información.

V. CRITERIOS DE PUBLICIDAD ACTIVA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS:

V. A.- Organigrama:

Regulación: Artículo 13.1, letra b) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

Se publicará el organigrama actualizado de la CARM, identificando a las personas responsables de los diferentes órganos y unidades administrativas, así como las funciones que tienen encomendadas y sus datos de contacto, como se viene realizando hasta ahora en el Portal de Transparencia y Gobierno Abierto.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios.

Criterio de ponderación realizado:

- Artículos 15.2 y 15.3, letra c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno ("*datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano*").

Medidas de protección de datos de carácter personal:

- La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.

Criterio de actualización de la información:

- Se actualizará esta información con cada modificación de los Decretos de órganos directivos o de estructura de las Consejerías que se produzca, así como consecuencia de nuevos nombramientos.

V. B.- Directorio:

Regulación:

- Artículo 13.2, letra c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

- Se publicará el directorio del personal de la Administración Regional por sectores (Consejerías y Organismos Autónomos; Servicio Murciano de Salud;

Centros Docentes), incluyendo, al menos, información relativa al puesto desempeñado, teléfonos y dirección de correos electrónicos.

- En relación con el personal al servicio de las Consejerías y Organismos Autónomos se ofrecerá a la ciudadanía en el Portal de transparencia la información que, de todo su personal, actualmente se presta en Intranet sobre este directorio (http://bici.carm.es/dic_local.htm).
- Por parte del Servicio Murciano de Salud y de la Consejería de Educación y Universidades, se desarrollarán las actuaciones necesarias para incorporar a la información que figura actualmente en el Portal de Transparencia y en el Portal Sanitario de la CARM relativas al Directorio de Centros Sanitarios (<http://www.murciasalud.es/caps.php?idsec=6>), y al Directorio de Centros Docentes (<http://transparencia.carm.es/web/transparencia/directorio>) la información que se señala en la Ley de Transparencia relativa a los puestos de trabajo, teléfonos y correos electrónicos correspondientes al personal que depende de cada uno de aquellos centros.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios por lo que se refiere al directorio de personal de Consejerías y Organismos Autónomos.
- Servicio Murciano de Salud, por lo que se refiere al Directorio de Centros Sanitarios.
- Consejería de Educación y Universidades, en relación con el Directorio Docente.

Criterio de ponderación realizado:

- Artículos 15.2 y 15.3, letra c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (“*datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano*”).

Medidas de protección de datos de carácter personal:

- La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
- De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado, se facilitará el acceso a esta información en el Portal de Transparencia utilizando una consulta dinámica con filtros estructurados y búsqueda, pero sin incluir la descarga directa global de los datos del colectivo señalado en formatos reutilizables.
- El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: “*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo señalado en los términos de uso y*”

privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”

Criterio de actualización de la información:

- Salvo en el caso de que se facilite el acceso automatizado directo a la publicación de la información contenida en la base de datos correspondiente (en cuyo caso la actualización será continúa), se procurará la actualización trimestral de esta información.

V. C.- Personal eventual:

Regulación:

- Artículo 13.2, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

- Se publicará la relación del personal eventual existente, con indicación expresa de su identificación, las labores de confianza o asesoramiento especial encomendadas y el órgano para el que presta las mismas, así como sus retribuciones anuales.
- Con el ánimo de proporcionar información sobre la evolución temporal de este personal se facilitarán datos sobre el alta y la baja de los empleados públicos a los que se refiere este apartado.
- A fin de guardar una ponderación debida en relación con el interés público de esta información y los derechos de los interesados, se mantendrá la publicación de los datos del personal eventual cesante durante un plazo máximo de dos años con posterioridad a su cese, sin perjuicio de la existencia de información estadística disociada sobre la evolución del número y coste de este personal que exceda tal período.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios.

Criterio de ponderación realizado:

- Artículos 15.2 y 15.3, letra c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, en relación con los datos relativos a su identificación y retribuciones.
- Dictamen conjunto de la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 23 de marzo de 2015, en relación con la publicación de los datos de sus retribuciones brutas anuales.

Medidas de protección de datos de carácter personal:

- La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
- De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado, se facilitará el acceso a esta información en el Portal de Transparencia utilizando una consulta dinámica con filtros estructurados y búsqueda, pero sin incluir la descarga directa global de los datos del colectivo señalado en formatos reutilizables.
- El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo señalado en los términos de uso y privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”*

Criterio de actualización de la información:

- La actualización de esta información se realizará con carácter trimestral.

V. D.- Órganos de representación del personal:

Regulación:

- Artículo 13.2, letra g) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

- Se publicará en cumplimiento de este apartado 3 tipos de información:
 - Información relativa a Órganos de representación: Se ofrecerá información sobre los órganos de representación del personal (Juntas de Personal funcionario y Comités de Empresa del personal laboral) del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos, Servicio Murciano de Salud así como del ámbito docente. Para cada uno de ellos se ofrecerán los siguientes datos:
 - a) Nombre y apellidos del representante electo.
 - b) Organización sindical, coalición o grupo de funcionarios bajo el que hubiera resultado electo.
 - c) Órgano de representación (Junta de Personal o Comité de Empresa) en el que hubiera sido electo.
 - Información referida a Órganos de negociación colectiva: Se proporcionarán datos de la composición de las diferentes Mesas de Negociación existentes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Mesa General Común, Mesa General de Personal Funcionario,

Mesa sectorial de Administración y Servicios, Mesa Sectorial de Sanidad y Mesa Sectorial de Educación), indicando la representatividad de las diferentes organizaciones sindicales en cada una de ellas.

- Información relativa al número, coste y créditos horarios de las licencias sindicales: Se proporcionará información disociada (ya sin indicación de dato personal alguno), y agregada por organización sindical, correspondiente a cada uno de los ámbitos afectados (Administración General de la CARM y sus Organismos Autónomos; Servicio Murciano de Salud; Educación docente no universitaria), incluyendo los siguientes datos:
 - a) Número de personas que gozan de dispensa total o parcial de asistencia al trabajo con motivo de licencias sindicales.
 - b) Coste anual que tales liberaciones representan.
 - c) Créditos horarios anuales.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios por lo que se refiere a la información de representatividad en los órganos de negociación de todos los ámbitos, así como a la información relativa a los representantes electos, número, coste y créditos horarios de las licencias sindicales del ámbito propio de las Consejerías y Organismos Autónomos.
- Servicio Murciano de Salud, por lo que se refiere a la información de los representantes electos, número y coste de las licencias sindicales del personal del ámbito docente no universitario.
- Consejería de Educación y Universidades, por lo que se refiere a la información de los representantes electos, número y coste de las licencias sindicales del personal del ámbito sanitario.

Criterio de ponderación realizado:

- Artículo 15, apartados 1, primer párrafo, 2 y 4 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (carácter de dato especialmente protegido de la información relativa a la afiliación sindical).

Medidas de protección de datos de carácter personal:

- La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado (representantes electos) se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
- De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado, se facilitará el acceso a esta información en el Portal de Transparencia utilizando una consulta dinámica con filtros estructurados y búsqueda, pero sin incluir la descarga directa global de los datos del colectivo señalado en formatos reutilizables.
- Con respecto a la publicación del número, coste y créditos horarios de los liberados sindicales, se opta por publicar datos disociados impidiendo la identificación de las personas afectadas, de conformidad con el artículo 15.4

de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. Tal circunstancia viene así referida en la Ley, habida cuenta que licencias sindicales pueden otorgarse a empleados públicos que no tengan el carácter de representantes electos, no dándose en éstos el requisito para facilitar el acceso señalado en el artículo 15.1 de la citada ley (la manifestación pública previa de los datos especialmente protegidos referidos a su afiliación sindical).

- El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo señalado en los términos de uso y privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”*

Criterio de actualización de la información:

- La actualización de esta información se realizará:
 - La relativa a representantes electos, con ocasión de la modificación de los representantes electos en cada uno de los ámbitos como consecuencia de la celebración de elecciones a delegados, juntas de personal o comités de empresa.
 - La relativa a órganos de negociación colectiva, con ocasión de la variación de la representatividad de las organizaciones sindicales en el ámbito respectivo.
 - La relativa al número, coste y créditos horarios de las licencias sindicales se actualizará al comienzo de cada ejercicio con referencia al coste y créditos horarios correspondiente a las licencias concedidas a cada organización sindical en el año anterior.

V. E.- Compatibilidades:

Regulación:

- Artículo 8.1, letra g) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno.
- Artículo 13.2, letra h) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

- Se publicará la relación de los empleados públicos que tengan autorizada la compatibilidad para un segundo puesto o actividad en el sector público o reconocida la compatibilidad con el ejercicio de actividades privadas, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Se publicarán listados diferenciados según se trate de:

- Resoluciones de autorización de compatibilidad para Actividades Públicas: Este listado contendrá la información de las compatibilidades autorizadas para desempeñar un segundo puesto, cargo o actividad en el sector público, incluyendo, al menos, los siguientes datos:
 - a) Nombre y apellidos del empleado público al que se le reconozca la compatibilidad.
 - b) Puesto de trabajo principal y Consejería u Organismo de adscripción, o, en el caso del Servicio Murciano de Salud el Área de Salud en la que presta servicios.
 - c) Denominación y descripción del segundo puesto o actividad pública compatibilizada con el mayor grado de detalle posible.
 - d) Horario a realizar.
 - e) Fecha a partir de la cual se autoriza o reconoce tal compatibilidad.
- Resoluciones de Compatibilidad para Actividades Privadas: este listado contendrá las compatibilidades reconocidas para desempeñar actividades de carácter privado, incluyendo, al menos, los siguientes datos:
 - a) Nombre y apellidos del empleado público al que se le reconozca la compatibilidad.
 - b) Puesto de trabajo principal y Consejería u Organismo de adscripción, o, en el caso del Servicio Murciano de Salud el Área de Salud en la que presta servicios.
 - c) Denominación y descripción de la actividad privada compatibilizada, indicando la empresa en la que se realiza esta segunda actividad.
 - d) Horario a realizar.
 - e) Fecha a partir de la cual se autoriza o reconoce tal compatibilidad.
- El criterio temporal de publicación de los datos vendrá referido a aquellas compatibilidades otorgadas desde el 1 de enero de 2014. En cuanto a las resoluciones de compatibilidad para el desempeño de la actividad pública de profesor asociado universitario sólo se incluirá la última resolución concedida que se encuentre en vigor por cada empleado.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios por lo que se refiere a las compatibilidades concedidas al personal de Consejerías y Organismos Autónomos, al personal docente no universitario de la Consejería de Educación y Universidades, así como al del personal funcionario que presta servicios en el Servicio Murciano de Salud.
- Servicio Murciano de Salud, por lo que se refiere a la información de las compatibilidades del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Criterio de ponderación realizado:

- Artículo 15.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno.
- Resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno nº. R-0470/2015, de 8 de marzo de 2016, y nº R/007572016 y R/0099/2016, de 17 y 18 de mayo

de 2016, respectivamente (sobre derecho de acceso en materia de compatibilidades).

Medidas de protección de datos de carácter personal:

- La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
- De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado, se facilitará el acceso a esta información en el Portal de Transparencia utilizando una consulta dinámica con filtros estructurados y búsqueda, pero sin incluir la descarga directa global de los datos del colectivo señalado en formatos reutilizables.
- El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo señalado en los términos de uso y privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”*

Criterio de actualización de la información:

- La actualización de esta información se realizará con carácter trimestral.

V. F.- Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas:

Regulación:

- Artículo 13.2, letra a) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia.

Criterios de publicidad activa:

Se publicará en cumplimiento de este apartado **3 tipos de información:**

1. Información relativa a las Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas.
2. Información relativa a la ocupación provisional de los puestos de trabajo.
3. Información relativa a la publicación de retribuciones variables, gratificaciones por servicios extraordinarios e indemnizaciones por razón del servicio.

1.- Información relativa a las Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas:

- Contenido de la información a publicar:
 - Se publicarán las relaciones de puestos de trabajo o plantillas completas indicando toda la información disponible de cada uno de los puestos de trabajo contenidos en aquellas, así como las retribuciones brutas anuales de cada uno de ellos.

- Para aquellos puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación se indicarán los datos de ocupantes así como su relación jurídica. Se incluirá en esta información y para los puestos señalados al personal de sustitución que se encuentre desempeñándolos, así como la información correspondiente a los empleados públicos que tuvieran reservados los mismos.
- En aquellas entidades y organismos del sector público donde no se provean los puestos de trabajo mediante libre designación, deberán proporcionar listado de plazas con indicación de ocupantes en aquellos supuestos en que el ocupante esté ligado a la entidad u organismo correspondiente mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, así como aquellos con un nivel de responsabilidad o retribuciones asimilables a las jefaturas de servicio de libre designación de la Administración Regional.
- En el ámbito docente la información de los ocupantes se encontrará referida a aquellos puestos de trabajo cuya provisión se realiza con un cierto grado de discrecionalidad.
- Medidas de protección de datos de carácter personal:
 - La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
 - De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado se realizarán las siguientes actuaciones:
 - a) Se procurará el acceso a la información mediante una aplicación de filtrado y búsqueda a los datos de los puestos, sin posibilidad de búsqueda por nombre de la persona.
 - b) En la presentación en las tablas generales de resultados, se mostrará la información de los puestos de trabajo, sin información relativa a consulta de los datos personales.
 - c) La información relativa a datos personales de los ocupantes de los puestos (incluyendo forma de ocupación, adscripción, reserva y sustitutos de los titulares) se realizará a través de una ventana emergente activable de forma individualizada desde la información de cada puesto de trabajo.
 - d) No se incluirá en la descarga directa en formatos reutilizables de la información la relativa a datos personales de los ocupantes.
 - e) Se procurará la homogeneización del sistema de consulta y acceso a la información de relaciones de puestos de trabajo y plantillas de los tres principales ámbitos de gestión de personal de la CARM (Administración General, Sanidad y Educación).
 - El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo*

señalado en los términos de uso y privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”

2.- Información relativa a la ocupación provisional de los puestos de trabajo:

- **Contenido de la información a publicar:**
 - Se publicarán listados trimestrales referidos a las formas de provisión con carácter provisional (con exclusión de los sistemas de concurso de méritos y de la libre designación, por tanto, cuya adjudicación definitiva ya se realiza en el Boletín Oficial de la Región de Murcia) referidas a todo el personal de los ámbitos afectados.
 - Los listados anteriores incluirán, por tanto, la Información de comisiones de servicio, traslados forzosos, adscripciones provisionales y otras formas de provisión de puestos de trabajo otorgados con carácter provisional, indicando:
 - Nombre y apellido de los empleados afectados por estos movimientos.
 - Cuerpo, Escala, Opción o categoría profesional del empleado.
 - Puesto o plaza de origen indicando la Consejería, Organismo o Área de Salud de adscripción, así como su denominación.
 - Puesto o plaza de destino indicando la Consejería, Organismo o Área de Salud de adscripción, así como su denominación.
 - Forma de provisión utilizada (comisión de servicios, traslado forzoso provisional, adscripción provisional o figuras afines en el Servicio Murciano de Salud).
 - Fecha de inicio y de fin, en su caso.
 - Por lo que se refiere a los desempeños provisionales de funciones, en la medida en que los mismos no se realizan sobre una plaza, se facilitarán los siguientes datos en relación con los desempeños que se ordenen:
 - Nombre y apellido de los empleados afectados por estos movimientos.
 - Cuerpo, Escala, Opción o categoría profesional del empleado.
 - Puesto o plaza de origen indicando la Consejería, Organismo o Área de Salud de adscripción, así como su denominación.
 - Las funciones encomendadas, así como la Consejería, Organismo u Órgano Directivo en el que se encomiendan tales funciones.
 - El porcentaje de desempeño de la jornada encomendada.
 - La fecha de inicio y de fin, en su caso.
- **Medidas de protección de datos de carácter personal:**
 - La publicación de los datos de carácter personal señalados en este apartado se realizará previa la audiencia y demás acciones que se determinan en el apartado VI de este documento.
 - No se publicarán, en ningún caso, los movimientos derivados de las ocupaciones provisionales de puestos de trabajo realizadas mediante

reubicaciones por motivos de salud, así como aquellos supuestos de movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista que, en su caso, se realicen.

- De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado se facilitará el acceso a esta información en el Portal de Transparencia utilizando una consulta dinámica con filtros estructurados y búsqueda, pero sin incluir la descarga directa global de los datos personales en formatos reutilizables.
- El Portal de transparencia incluirá en la publicación de estos datos la siguiente Nota de reutilización de la información: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y con lo señalado en los términos de uso y privacidad de este Portal se informa a los usuarios que la normativa de protección de datos personales será, en todo caso, de aplicación al tratamiento posterior de los datos personales incluidos en este apartado.”*

3.- Información relativa a la publicación de retribuciones variables, gratificaciones por servicios extraordinarios e indemnizaciones por razón del servicio.

- Naturaleza y contenido de la información a publicar:
 - De acuerdo con lo señalado en el punto 1, se publicarán para cada uno de los puestos de trabajo contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo o plantillas las retribuciones brutas anuales de aquellos, concepto que incluye, por tanto, todas las retribuciones fijas y periódicas vinculadas al puesto de trabajo.
 - Al margen de aquellas, la ley de transparencia regional hace referencia a la necesidad de publicar las retribuciones variables, señalando que se publicarán tanto las previstas para el ejercicio, como las devengadas en el ejercicio anterior. En relación con la publicidad activa de tales retribuciones, la misma sólo puede venir referida a las devengadas en el ejercicio anterior, ante la dificultad que plantea cuantificar a priori la previsión de unas retribuciones variables e indemnizaciones por razón del servicio cuya realización cierta se desconoce (es imposible conocer el número concreto de guardias, o indemnizaciones por razón del servicio que un empleado puede realizar a lo largo de un ejercicio, o incluso los puestos de trabajo que el mismo ocupará).
 - Asimismo, al especificar los conceptos retributivos variables devengados en cada ejercicio la ley regional de transparencia enumera retribuciones que no tienen la consideración de salario como las indemnizaciones o dietas por razón del servicio.
 - Teniendo en cuenta lo anterior, en el Portal de Transparencia se publicará la siguiente información:

- a) Información detallada del importe establecido legal, convencionalmente, o por acuerdo para los diferentes conceptos retributivos fijos y periódicos de devengo mensual, así como para el resto de retribuciones variables que no tuvieran tal carácter, incluidas las indemnizaciones por razón de servicio. Se facilitará, por tanto, el importe aprobado por el Consejo de Gobierno para todos y cada uno de los diferentes conceptos retributivos existentes en los diferentes ámbitos incluyendo los importes en concepto de:
- Retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual.
 - Retribuciones ligadas a los complementos por antigüedad (trienios o sexenios, por ejemplo).
 - Complementos vinculados con la carrera (grado consolidado o complementos ligados a la carrera horizontal, por ejemplo).
 - Productividad fija o variable.
 - Horas extraordinarias, complementos de atención continuada, desplazamientos, intervención en la reducción de listas de espera de consultas y quirúrgicas y jornada complementaria, guardias de presencia física o localizadas, festividad, turnicidad, nocturnidad, jornadas u horarios especiales.
 - Complementos personales transitorios, así como cualquier otro complemento que guarde relación con el puesto de trabajo o con la forma en que se desempeñe el mismo.
 - Indemnizaciones por razón del servicio derivadas del Decreto 24/1997 de 25 de abril, sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración Pública de la Región de Murcia (dietas por alojamiento y manutención; asistencias por participación en tribunales de oposición y otros órganos colegiados de selección o provisión o en comisiones de valoración; indemnizaciones ligadas a la participación en cursos de formación).
- b) Junto con la información del importe de cada uno de los conceptos señalados, se facilitará la publicación agregada de las retribuciones que por tales conceptos han percibido los empleados públicos de cada uno de los ámbitos, indicando sus cuantías globales por Cuerpo, Escala u Opción de funcionarios, o Categoría estatutaria o laboral.
- Medidas de protección de datos de carácter personal:
 - De cara a garantizar la compatibilidad entre el derecho a la información derivado de la Ley de transparencia regional y el derecho a la protección de los datos de carácter personal del colectivo afectado la información agregada por conceptos retributivos y colectivos a publicar en este

apartado se proporcionará de manera disociada, sin referencia a empleados públicos identificados o identificables.

Centros directivos responsables:

- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios por lo que se refiere a la información de personal de Consejerías y Organismos Autónomos, así como por lo que hace referencia a la información de los diferentes entidades y organismos del Sector Público Regional, excluido el Servicio Murciano de Salud.
- Servicio Murciano de Salud, por lo que se refiere a la información del ámbito docente no universitario.
- Consejería de Educación y Universidades, por lo que se refiere a la información del personal propio del ámbito sanitario.

Criterios de ponderación realizados:

- Por lo que hace referencia a la publicación de la información de los ocupantes de estas plantillas referida al personal con mayores niveles de responsabilidad en la administración general, educativa y sanitaria y entes del sector público regional, así como a la publicación de las retribuciones de empleados públicos se han tenido en cuenta los criterios establecidos en los siguientes dictámenes o informes:
 - Dictamen conjunto de la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 23 de marzo de 2015, de acuerdo con el cual en relación con *“la información referente a los puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad y mayor autonomía en la toma de decisiones o a aquellos cuya provisión se realice con un cierto grado de discrecionalidad o se justifique en la existencia de una especial relación de confianza prevalecerá, como regla general, el interés público sobre la protección de datos y la intimidad.”*
 - Dictamen conjunto de la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 24 de junio de 2015.
 - Informe de la Agencia Española de Protección de Datos nº. referencia 414135/2015, de fecha 21 de octubre de 2015.
 - Informe del Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno, de fecha 27 de octubre de 2015.
 - Informe del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia de 9 de noviembre de 2015.
 - Informe de la Agencia Española de Protección de Datos nº de referencia 012084/2016.
- Por lo que hace referencia a la publicación de los movimientos provisionales del personal (comisiones de servicio, traslados forzosos, adscripciones provisionales y desempeños de funciones) se han tenido en cuenta los criterios señalados en el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos nº de referencia 415102/2015, de 13 de enero de 2016, en relación con la publicación

de los datos de las comisiones de servicio de los empleados públicos de la Junta de Extremadura con indicación del nombre y apellidos de los ocupantes.

Criterio de actualización de la información:

- La actualización de esta información se realizará:
 - En relación con la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo o plantillas, cuando se produzca alguna modificación de las mismas.
 - En relación con la publicación de los formas de ocupación provisional de puestos de trabajo, con carácter trimestral.
 - En el caso de la publicación de las retribuciones variables, gratificaciones por razón del servicio e indemnizaciones por razón del servicio, con carácter anual y con referencia a las cuantías devengadas en el ejercicio anterior.

VI. SOBRE LA AUDIENCIA PÚBLICA AL PERSONAL AFECTADO:

Señala el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, que “*si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros debidamente identificados se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas*”. En este sentido, entre las recomendaciones formuladas en relación con la publicación de los datos de empleados de la CARM por la Agencia Española de Protección de Datos se encontraba la de que, por parte de la Administración Regional, se procediera a la apertura de un período de **quince días para alegaciones** de los empleados públicos a fin de que las **situaciones personales** que gocen de algún grado de **protección singular**, puedan ser alegadas y tratadas de forma diferencial y específica, adoptando la medida que proceda en cada caso.

Tal circunstancia ha sido prevista en la **Ley de Transparencia**, en la **nueva redacción del artículo 13.4** dada por la Ley 7/2016, de 18 de mayo, que establece como novedad la necesidad de realizar un previo procedimiento de audiencia en los siguientes términos:

*“4. En relación con la publicación de los datos identificativos de los empleados públicos a que se refiere este artículo, los órganos responsables de la gestión de los recursos humanos en cada uno de los sujetos del ámbito de aplicación de la ley establecerán un periodo de quince días durante los cuales aquellos empleados que, por sentencia judicial firme o por medidas administrativas cautelares, gocen de algún tipo de protección o reserva de sus datos, puedan acreditarlo para ser excluidos en la publicación de la información.
Ese periodo se acordará por primera vez dentro de los quince días siguientes a la publicación de esta ley y se mantendrá abierto permanentemente para supuestos futuros.”*

Se hace preciso, pues, en este punto establecer los criterios en relación con la protección de datos de carácter personal en situaciones de especial protección y la **audiencia pública** a realizar con carácter **previo** a la publicidad activa, así como la necesidad de establecer un **proceso de audiencia “continua”** incorporando a los procedimientos regulares de gestión de recursos humanos la comunicación de publicación de datos en el Portal de transparencia y la posibilidad de los afectados de alegar, en su caso, aquellas situaciones especiales que impidan su divulgación.

VI. 1.- Supuestos de aplicación:

- Se realizarán las acciones que se señalan en este apartado con carácter previo a la publicación de los datos en aquellos casos que así se señala en este documento. Son los siguientes:
 - Publicación de los datos referidos al organigrama.
 - Publicación de los datos del directorio.
 - Publicación de la información referida al personal eventual.
 - Publicación de los datos de miembros electos en órganos de representación del personal.

- Publicación de los empleados afectados por una concesión de compatibilidad para el desempeño de una segunda actividad pública o privada.
- Publicación de los ocupantes de puestos de trabajo de libre designación del ámbito de administración y servicios, así como de los ámbitos docente y sanitario.
- Publicación de los ocupantes de las entidades y organismos del sector público que tuvieran una relación laboral de carácter especial de alta dirección o un puesto de trabajo asimilado a jefe de servicio en la Administración Regional.
- Publicación de los datos relativos a las formas provisionales de provisión de puestos de trabajo.

VI. 2.- Finalidad:

- La finalidad de esta medida es preservar el derecho a la reserva de datos personales derivados de situaciones que merezcan una protección especial que cualquier empleado público pueda tener reconocida.

VI.3.- Supuestos protegidos:

- Se entienden por tales aquellas situaciones específicas y particulares de los empleados públicos merecedoras de una protección especial, de acuerdo con las cuales la revelación de su identidad, ubicación u otras circunstancias derivadas de la publicación realizada a la que se refiere este informe pudiera situarle en una situación de especial riesgo o de agravamiento de su vulnerabilidad.
- Tendrán tal carácter, por tanto, aquellas situaciones tales como las relativas a víctimas de violencia de género, a víctimas de violencia terrorista, o aquellas otras situaciones personales o de un colectivo de funcionarios en las que se aprecien las situaciones señaladas.

VI. 4.- Órganos directivos y unidades responsables:

- La responsabilidad de realizar las actuaciones que se señalan en el siguiente punto de este apartado recae en los responsables de recursos humanos encargados de los ficheros en esta materia. Serán, por tanto, responsables:
 - La Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios, de las actuaciones a realizar en relación con el personal del ámbito de administración y servicios.
 - La Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, por lo que hace referencia a las actuaciones a realizar en relación con el personal docente no universitario adscrito a la Consejería de Educación y Universidades.
 - La Dirección General de Recursos Humanos, por lo que se refiere a las actuaciones a desarrollar en relación con los recursos humanos del Servicio Murciano de Salud.

- Las unidades de recursos humanos de las restantes entidades y organismos del sector público, por lo que se refiere a la audiencia a realizar en relación con su personal adscrito cuyos datos vayan a ser objeto de publicación.

VI. 5.- Actuaciones a realizar:

Las actuaciones a realizar, de conformidad con lo anterior, son las siguientes:

a) Disociación previa:

- En aquellos supuestos en que la posible autorización para determinados empleados públicos de traslados o movilidad por víctima de violencia de género o por razón de violencia terrorista a los que se refiere el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como aquellos que tuvieran concedida una excedencia por violencia de género de las previstas en el artículo 89.5 de la citada norma legal, los órganos gestores en materia de recursos humanos, concededores de estas circunstancias de especial protección, deberán proceder de oficio a la disociación de los datos correspondientes al personal afectado, con carácter previo a la puesta a disposición a la Oficina de Transparencia y Participación Ciudadana de los datos señalados.

b) Trámite de audiencia pública:

- En los restantes casos no conocidos previamente por la Administración, las unidades y órganos directivos responsables de la gestión de recursos humanos de cada ámbito (Administración general y sector público, educación y sanidad) deberán, de conformidad con lo señalado en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, conceder un plazo de audiencia de QUINCE DÍAS hábiles, para que cada empleado afectado por la publicación de sus datos personales en el Portal de Transparencia que corresponda, pueda formular las alegaciones que convengan a su derecho a la reserva de sus datos personales.
- La realización de la audiencia será común para todos los supuestos de aplicación del apartado VI.1 y se realizará mediante la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Resolución de las unidades y órganos directivos responsables de la gestión de recursos humanos de cada ámbito señalados en el apartado VI.4, indicando la concesión del trámite de audiencia a los empleados afectados por la publicación de sus datos personales en el Portal de la Transparencia.
- De la misma forma, con el fin de garantizar el principio de diligencia debida en estas actuaciones la Administración Regional realizará las acciones necesarias de difusión entre sus empleados públicos de la nueva situación con respecto a sus datos personales, para garantizar a los afectados el mejor conocimiento y ejercicio de sus derechos y obligaciones. Al respecto, adicionalmente y con la finalidad de dar mayor

difusión a la publicación de la Resolución en el BORM a la que se refiere el punto anterior, se publicará una referencia a la misma en el Tablón del Empleado Público de la Comunidad Autónoma y otros canales de comunicación con los empleados públicos, así como en el Portal de Transparencia de la CARM.

- El derecho a la reserva de los datos personales que los interesados podrán alegar, en su caso, deberá estar fundado exclusivamente en alguno de los supuestos protegidos señalados en el apartado VI.3 de este documento.
- Los interesados que hagan uso de este derecho deberán justificarlo mediante la aportación de la sentencia o resolución judicial o administrativa en la que se reconozca y establezca dicha protección especial.
- Sólo en estos supuestos, previamente alegados y acreditados ante el órgano responsable al que se refiere el punto anterior y debidamente ponderados por el mismo, se acordará por cada unidad u órgano directivo responsable de los recursos humanos la exclusión del fichero a remitir a la Oficina de Transparencia y Participación Ciudadana los datos de los afectados con el fin de que los mismos no figuren publicados en el Portal de la Transparencia.

c) Procedimiento de “audiencia continua”:

- Finalmente por las unidades y órganos directivos señalados deberán establecerse procedimientos estables para que el personal que afectado por situaciones que requieran especial protección comunique esta situación a tales unidades, de forma que sus datos personales no sean incorporados a las fuentes de datos difundidas desde el Portal de Transparencia en la publicación a la que se refiere este documento, así como en las sucesivas actualizaciones de la información a publicar conforme a las mismas.
- De acuerdo con lo anterior en los actos administrativos por los que se acuerde algún aspecto que implicase la publicación de datos afectados por la Ley Regional de Transparencia deberá hacerse mención expresa a esta circunstancia, poniendo a disposición de los interesados la posibilidad de realizar las alegaciones que procedan para hacer efectivo su derecho a la reserva de sus datos de carácter personal.
- A título de ejemplo deberá introducirse esta mención en los actos administrativos siguientes que, en adelante, se resuelvan o convoquen:
 - Órdenes por la que nombren nuevos funcionarios de carrera.
 - Órdenes por la que nombre personal eventual.
 - Órdenes de concesión de compatibilidad.
 - Órdenes y resoluciones por las que se ordene el traslado forzoso provisional, la comisión de servicios, la adscripción provisional o el desempeño de funciones de empleados públicos.
 - Órdenes por las que se resuelvan los procedimientos de libre designación.

- Serán de aplicación en relación con esta “audiencia continua” los criterios que sobre los supuestos de aplicación, justificación y aceptación de la reserva a publicación de los datos se señalan en relación con el trámite de audiencia pública en el apartado b) anterior.

VII. CONDICIONES DE REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Como se ha señalado en el Portal de Transparencia se incluirá en cada uno de los apartados a los que se refiere este documento una Nota de Reutilización de la información en la que se informará expresamente en relación con los datos personales a los que se refiera que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno la normativa de protección de datos personales será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

Lo anterior implica que cualquier persona o entidad que pretenda tratar la información en relación con los datos personales a los que hace referencia este documento deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 4 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, de acuerdo con el cual:

- Los datos de carácter personal sólo podrán someterse a tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.
- Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos. No se considerará incompatible el tratamiento posterior de éstos con fines históricos, estadísticos o científicos.