



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

D^a Rosa Peñalver Pérez
Excma. Sra. Presidenta de la
Asamblea Regional de Murcia.
Paseo Alfonso XIII, 53
30203 Cartagena (Murcia)

Con fecha 20 de octubre de 2015, este Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia ha recibido escrito de la Consejera de Presidencia, formulando consulta al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y referida a la publicación de la información señalada en el artículo 13.2, letra a) de la citada norma legal.

Habiéndose reunido en Pleno el Consejo de la Transparencia el pasado viernes 6 de noviembre al objeto de analizar el informe, este órgano acordó remitir este informe a la Asamblea Regional, proponiendo una revisión del contenido actual del citado artículo 13.2, letra a), por lo que, atendiendo a lo anterior, le remito el texto del informe señalado a los efectos correspondientes.

En Murcia, a 9 de noviembre de 2015.
**El Presidente del Consejo de la
Transparencia de la Región de Murcia.**


José Molina Molina.

REGION DE MURCIA / Registro de la
CARM / CONSEJERIA PRESIDENCIA
/ D.G PARTICIPACION CIUDADANA,
UNION EUROPEA Y ACCION
EXTERIOR

Salida

D000416 N°. 201600568856

09/11/2015 14:51:02



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

INFORME SOBRE LA PUBLICIDAD ACTIVA DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS CON LA IDENTIFICACIÓN DE SUS OCUPANTES.

Refª: 151026-01-13.2.a)

Asunto: Consulta de la Consejería Presidencia de 19-10-2015.

Con fecha 20 de octubre de 2015, se ha recibido escrito de la Consejera de Presidencia, formulando consulta al Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia (en adelante CTCARM o el Consejo) al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3, letra f) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante Ley CARM 12/2014 o Ley de Transparencia regional).

La consulta se refiere a la publicación de la información señalada en el artículo 13.2, letra a) de la Ley de Transparencia regional realizada en la sección en materia de Transparencia existente en la web de la Comunidad Autónoma (www.carm.es/transparencia), en su apartado Recursos Humanos, subapartado "Relación de puestos de trabajo de la Administración General y sus Organismos Autónomos".

La publicación (publicidad activa) de los datos relativos a las citadas Relaciones de Puestos de Trabajo, con indicación del nombre y apellidos de quienes las ocupan como empleados públicos o sustitutos de éstos y con expresión del coste económico-presupuestario anual con que cada puesto está



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Informe s/ publicidad activa RPT (art. 13.2 Ley 12/2014).

dotado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante CARM) para el presente ejercicio.

La Consejería de Presidencia ha formulado igualmente consulta a la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD), a cuyo contenido, así como al Informe de la Agencia, ha tenido acceso este Consejo.

Por otra parte, el Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia, en orden a la colaboración, coordinación y unificación de criterio con el Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante CTBG), también ha solicitado la opinión y parecer de este organismo estatal a fin de conocer su valoración y contrastarla con la que forme este Consejo regional.

De la misma forma, el CTCARM ha tenido conocimiento y acceso a una consulta formulada por la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria (en adelante FFIS) de la Región de Murcia, entidad incluida en el Sector Público Regional y sometida, por tanto a la Ley CARM 12/2014. Dicha consulta se planteó ante la AEPD, en el mes de junio de 2015, es decir, antes de la constitución de este Consejo. Al referirse al mismo contenido (aplicación del artº 13.2.a) de la Ley de Transparencia Regional), es conveniente traerla a colación, así como el informe emitido por la AEPD, por ser el primer dictamen jurídico de la AEPD sobre la cuestión objeto de este informe.

Así, en ejercicio de las competencias atribuidas a este Consejo por la Ley CARM 12/2014, en su artículo 38.3, f), por la que es competente para resolver las consultas que se formulen en materia de publicidad activa y derecho de acceso por parte de las entidades e instituciones sujetas al ámbito de aplicación de la Ley, se emite el siguiente **INFORME**



ÍNDICE

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y NORMATIVA APLICABLE	5
I.1. Hechos. Publicidad activa de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración Regional.	5
I.2. Marco normativo aplicable en materia de transparencia y en materia de función pública regional en la CARM.....	11
I.2.1. Normativa aplicable en la CARM en materia de TRANSPARENCIA.....	11
I.2.2. Normativa aplicable en la CARM en materia de RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA	19
<i>Artículo 17 Relaciones de puestos de trabajo: concepto</i>	20
<i>Artículo 18 Relaciones de puestos de trabajo: alcance</i>	20
<i>Artículo 19 Relaciones de puestos de trabajo: contenido</i>	20
<i>Artículo 21 Plantillas presupuestarias: dotaciones</i>	21
II. OTRAS APORTACIONES E INFORMES EXTERNOS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA CONSULTA	26
II.1. Informe AEPD Referencia 281138/2015. Consulta de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria.....	27
II.2. Informe conjunto CTBG-AEPD de 23-03-2015. Consulta de la Oficina para la Ejecución de la Reforma de la Administración (OPERA).....	32
II.3. Informe conjunto CTBG-AEPD de 24-06-2015, sobre Criterio Interpretativo CI/001/2015, de Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc... y las retribuciones de sus empleados o funcionarios.	38
II.4. Informe AEPD Referencia 414135/2015. Consulta de la Consejería de Presidencia.....	43
II.5 Criterio del CTBG acerca de la aplicación del art. 13.2.a) de la Ley 12/2014. Consulta para unificación de criterio del CTCARM.....	51
III. CONSIDERACIONES	61



III.1 En relación con la PUBLICACIÓN de los PUESTOS DE TRABAJO y de su contenido necesario en las RPT's.....	61
III.2 En relación con la PUBLICACIÓN de los OCUPANTES TITULARES de los puestos de trabajo.	62
III.3 En relación con la PUBLICACIÓN de los RESTANTES OCUPANTES de los puestos de trabajo.	64
III.4. En relación con la PUBLICACIÓN de las RETRIBUCIONES.	67
III.5. En relación con la necesidad de proteger supuestos específicos que impidan la publicidad de alguno de los datos incluidos en el artículo 13.2.a de la Ley de Transparencia.	72
III.6. Sobre el alcance subjetivo de la obligación de publicar los datos del artículo 13.2.a) de la Ley 12/2014.	74
IV. CONCLUSIONES.....	76

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y NORMATIVA APLICABLE

I.1. Hechos. Publicidad activa de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración Regional.

La Ley CARM 12/2014, ha creado en su artículo 11 el denominado "Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia" en el que estará disponible la información pública objeto de publicidad activa así como aquella otra que se considere interesante en materia de transparencia. Se configura como la dirección electrónica, disponible a través de redes de telecomunicaciones, cuyo objeto es poner a disposición de los ciudadanos, toda clase de servicios e informaciones relacionadas con la Comunidad Autónoma de manera totalmente gratuita.

La titularidad, gestión y administración del Portal corresponde a la Administración regional, que la ejercerá por medio de la Consejería competente en materia de transparencia y participación ciudadana.

Las Consejerías y organismos afectados por las obligaciones de publicidad activa deberán poner a disposición del órgano directivo competente en materia de transparencia y participación ciudadana, la información correspondiente para su publicación en el Portal de la Transparencia.

La Oficina de la Transparencia y Participación Ciudadana (en adelante OTPC), creada en el artículo 36 de la Ley regional de transparencia, dependiente de la Dirección General de Participación Ciudadana, Unión Europea y Acción Exterior, es el órgano administrativo integrado en la consejería competente en materia de transparencia y participación ciudadana, a través del órgano directivo competente en esta materia, que ejercerá las funciones siguientes:

- a) La dirección técnica de los contenidos del Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) La gestión de la Plataforma de Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

c) La relación de carácter horizontal con los distintos órganos directivos de las consejerías y organismos públicos para el desarrollo y ejecución de las medidas de transparencia y participación.

d) La coordinación y el asesoramiento técnico a los órganos referidos en el apartado 2 del artículo siguiente.

e) Elaborar informes periódicos sobre la calidad, claridad y accesibilidad de la información pública más demandada presente en los sitios web de las diferentes consejerías y organismos de la Administración regional.

f) La llevanza de un registro de las solicitudes de acceso a la información presentadas en la Administración regional.

g) La gestión del Censo de participación ciudadana de la Región de Murcia.

h) El apoyo y asistencia técnica a la comisión señalada en el artículo anterior, así como la preparación de los trabajos necesarios para sus reuniones.

i) Cualesquiera otras que se le encomienden.

La organización administrativa, gestora del sistema de transparencia en la CARM, ha dado cumplimiento a la publicidad activa de, entre otros, lo dispuesto en el artículo 13.2, a) de la Ley regional de Transparencia.

La Ley fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (en adelante BORM) el 18 de diciembre de 2014; la entrada en vigor del precepto indicado tuvo lugar el 18 de junio de 2015, tras una vacatio de 6 meses establecida en la disposición final cuarta.2 de la misma.

Consecuencia de lo anterior, ha sido la publicación en junio de 2015, en la sección en materia de Transparencia existente en la web de la Comunidad



Autónoma (www.carm.es/transparencia) de la información establecida en el artículo 13.2.a) de la Ley regional de Transparencia, en la que se dispone:

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

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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.

El contenido de la información hecha pública en la sección en materia de Transparencia existente en la web de la Comunidad Autónoma, en relación con lo expuesto, recogía en formato tabla de hoja de cálculo "Excel de Microsoft", los siguientes datos y en el orden que se indica, referidos a 7.970 puestos de trabajo (puestos de RPT y puestos laborales fuera de RPT) en las Consejerías de la Comunidad Autónoma y en sus Organismos Autónomos:

(siguen, en negrita la denominación con la que figuraba en la publicación realizada y en cursiva, para mejor comprensión se añaden por este Consejo, algunas anotaciones técnicas aclaratorias sobre el significado de cada abreviatura o concepto, de acuerdo con la normativa regional aplicable)

1. Consejería u Organismo Autónomo
2. Centro Directivo (*Dirección General o Centro Directivo*)
3. Centro de Destino (*Unidad administrativa de destino*)
4. Puesto (*código asignado por la Administración regional*)
5. Denominación (*literal, referido al puesto de trabajo*)
6. Nivel C.D (*nivel Complemento de Destino*)
7. Clasificación (*funcionario o laboral*)
8. Singularizado (*sólo figura S en los singularizados; resto en blanco*)
9. Forma Provisión (*sólo admite dos formas: Concurso de Méritos o Libre Designación*)

10. Grupo (*Grupo funcional al que está abierto. En algunos puestos, figuran dos grupos consecutivos, como A1/A2; A2/C1; C1/C2, lo que indica que está abierto a ambos Grupos*)
11. Cuerpo/Opción (*Código Cuerpo de Funcionarios de la CARM al que está abierto o Cuerpos en caso de dos Grupos*)
12. Cuerpo/Opción (Extendido) (*Descripción literal del Cuerpo*)
13. Título Académico (*Código CARM de Titulaciones Académicas admitidas para la provisión de cada puesto. Se refiere a la titulación o titulaciones que deben ostentarse para poder ocupar ese puesto concreto*)
14. Título Académico (Extendido) (*Descripción Literal del Código de Título Académico*)
15. Jornada (*Régimen de Jornada de trabajo, ordinaria o especial*)
16. Primer destino (*Indica si el puesto está habilitado como puesto de entrada o primer destino en cuyo caso figura la letra S, resto en blanco*)
17. Observaciones (*Recoge, según tabla de códigos o literal, otros requisitos funcionales asignados al puesto y que es preciso tener o aportar para concurrir al mismo, tales como disponer de permiso de conducir, aportar Curriculum Vitae u otros*)
18. Ocupante (*Indica los apellidos y nombre de quien esté ocupando ese puesto en el momento de hacerse pública la RPT. Sólo figura cuando existe efectivamente un ocupante del puesto; si no lo hay, figura en blanco*)
19. NRRP (*Indica el número de registro de personal funcionario o interino o laboral de quien esté ocupando el puesto. Sólo aparece si hay funcionario ocupante o titular del puesto*)



20.Relación Jurídica *(Indica si se trata de funcionario de carrera, interino o laboral. Sólo aparece en el caso de que haya efectivamente ocupante del puesto)*

21.Retribuciones Puesto *(Indica la dotación económico-presupuestaria ANUAL asociada al puesto de trabajo, según perfil del grupo funcional -sueldo base-, complemento de destino -según tablas anuales- o complemento específico del puesto. Todos los puestos de trabajo de la RPT, por imperativo legal presupuestario, tienen la dotación o reserva económico-presupuestaria anual necesaria incluso si se encuentran vacantes. En este sentido, el concepto publicado "Retribuciones Puesto" sería más acorde denominarlo "Coste Anual del Puesto", si bien la Ley exige que lo publicado sean las retribuciones anuales del ocupante de ese puesto. No incluyen los costes sociales (seguridad social a cargo del empleador) que figuran presupuestados separadamente. Técnicamente no pueden identificarse con las retribuciones brutas totales percibidas por quien figura como ocupante del puesto, dado que no tienen en cuenta las retribuciones asociadas a la persona que lo desempeña como son la antigüedad, el grado o un posible complemento personal transitorio -CPT-, ni tampoco tienen en cuenta el período anual que el ocupante esté desempeñándolo). Ese coste económico-presupuestario anual únicamente coincidiría con las retribuciones anuales brutas del ocupante, si éste no devenga ningún tipo de complemento personal como trienios, productividad variable, grado o CPT y si además está ocupando el puesto durante un ejercicio completo, regla que en muchos casos no se cumple.*

22.Sustituto 1 *(se utiliza para indicar los apellidos y el nombre del sustituto si el ocupante actual está sustituyendo al ocupante titular del puesto, como funcionario interino, adscrito...)*

23.Sust1.NRRP *(recoge el número de registro de personal del sustituto 1)*

24.Sust1.Relación Jur. *(indica la relación que une al sustituto 1 con la Administración u Organismo Autónomo)*

25.Sustituto 2 *(ídem Sustituto 1 si el existiera un sustituto 2 del puesto)*

26.Sust2.NRRP

27.Sust2.Relación Jur.

En conclusión, la publicación realizada recogía, para cada uno de los puestos de trabajo incluidos en el listado y a lo largo de hasta 27 campos, los datos y circunstancias que, a juicio de la Administración Regional, daban cumplimiento al mandato del legislador en esta materia.

De los 27 ítems descritos, los numerados del 1 al 17, así como el ítem 21, se corresponden con la información que se publica en el BORM, periódicamente, cada vez que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo (por creación, supresión o modificación de puestos de trabajo).

Los ítems 18 a 20 y 22 a 27 reproducen la información sobre los ocupantes del puesto, describiendo para cada uno de ellos (ocupante, sustituto 1 y sustituto 2) el número de Registro de Personal, los apellidos y nombre y la relación jurídica que los liga con la Administración u Organismo empleador.



I.2. Marco normativo aplicable en materia de transparencia y en materia de función pública regional en la CARM.

A fin de llevar a cabo una interpretación integradora de las normas en materia de transparencia y de las correspondientes en materia de recursos humanos y función pública, a continuación se analizan ambos grupos de normas y se establecen la conexión interpretativa entre ellos.

I.2.1. Normativa aplicable en la CARM en materia de TRANSPARENCIA.

Básicamente, esta normativa está integrada por la Ley estatal 19/2013, en la que la mayoría de sus preceptos tienen carácter básico y de mínimos y la Ley regional 12/2014 de Transparencia y participación ciudadana, a la que ya nos hemos referido con anterioridad.

a) Legislación estatal básica en materia de transparencia. Ley 19/2013.

Como legislación básica y de mínimos, está la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante Ley 19/2013 o LTAIBG), publicada en el Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre de 2013.

Se trata de legislación básica en la mayor parte de sus preceptos y en cuyo ámbito de aplicación se encuentran, entre otros, todas las Comunidades Autónomas que, respetando los mínimos de publicidad y derechos que reconoce, así como los principios que la inspiran, pueden dictar sus propias leyes en la materia, así como organizar la gestión de la transparencia como consideren oportuno.

La Ley contempla una vacatio de dos años (esto es, hasta 10 de diciembre de 2105) para que las Comunidades Autónomas se adapten a las



obligaciones contenidas en la misma. En su mayor parte, la ley estatal tiene carácter básico de acuerdo con la Constitución.

Establece, entre otras, una obligación de publicidad activa, que será aquella información cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia. El Portal de la Transparencia será un punto de encuentro y de difusión, que muestra una nueva forma de entender el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública.

Como manifiesta el CTBG en su informe de 27 de octubre de 2015 al referirse al mayor contenido en materia de publicidad activa de la Ley CARM 12/2014:

A juicio de este Consejo, si bien es un hecho que la LTAIBG no contempla la publicación proactiva de la información relativa a las RPTs y otros datos de los empleados públicos, con carácter básico no lo es menos que la norma, la publicación no se opone al contenido de la misma pues viene exigida expresamente por una Ley regional –la Ley 12/2014– que se produce en cumplimiento del principio de autonomía consagrado en la Constitución y recogido en la Ley en lo referente a la regulación de la transparencia de las Instituciones públicas. En efecto: en virtud de dicho principio de autonomía, la Ley 12/2014 de la Región de Murcia ha sometido a publicidad activa en materia de recursos humanos no solo los contenidos informativos "básicos" o mínimos de la LTAIBG, sino también otros contenidos adicionales, consolidando con su aprobación una tendencia extensiva de las obligaciones de publicidad activa que, con anterioridad a la aprobación de la Ley, ya habían manifestado los órganos de la Comunidad Autónoma en distintas medidas o actuaciones.

Se configura en la Ley estatal, además, de forma amplia el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas y que podrá ejercerse sin necesidad de motivar la solicitud. Este derecho solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información –derivado de lo dispuesto en la Constitución Española– o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos. En todo caso, los límites previstos se aplicarán atendiendo a un **test de daño** (del interés que se salvaguarda con el límite) y de **interés público** en la divulgación (que en el caso concreto no prevalezca el interés público en la divulgación de la información) y de forma proporcionada y limitada por su objeto y finalidad.

Asimismo, dado que el acceso a la información puede afectar de forma directa a la protección de los datos personales, la Ley aclara la relación entre



ambos derechos estableciendo los mecanismos de equilibrio necesarios. Así, por un lado, en la medida en que la información afecte directamente a la organización o actividad pública del órgano prevalecerá el acceso, mientras que, por otro, se protegen –como no puede ser de otra manera– los datos que la normativa califica como especialmente protegidos, para cuyo acceso se requerirá, con carácter general, el consentimiento de su titular.

En materia de **publicidad activa**, el artículo 5 de la LTAIBG establece una serie de **principios generales** que obligan a los sujetos (Administraciones y organismos) del ámbito de aplicación de la ley:

1. Publicación periódica y actualizada. Publicarán de forma periódica y actualizada la información cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública.

2. Carácter de obligaciones mínimas. Las obligaciones de transparencia se entienden sin perjuicio de la aplicación de la normativa autonómica correspondiente o de otras disposiciones **específicas que prevean un régimen más amplio en materia de publicidad.**

3. Límite, la protección de datos personales. Serán de aplicación, en su caso, los límites al derecho de acceso a la información pública previstos en el artículo 14 y, especialmente, el derivado de la protección de datos de carácter personal, regulado en el artículo 15. A este respecto, cuando la información contuviera **datos especialmente protegidos**, la publicidad sólo se llevará a cabo previa disociación de los mismos.

En lo relativo a la publicidad en la sección de transparencia de la web de la CARM de los datos objeto de este Informe, y como el **propio CTBG reconoce** en su Informe de 27 de octubre de 2015, “en la publicación no se encuentran dichos datos”.



- Que el art. 9, núm. 4, de la Ley 12/2014 se refiere específicamente a los límites derivados de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa básica de desarrollo, señalando que, cuando la información contuviera datos especialmente protegidos, la publicidad solo se llevará a cabo previa disociación de los mismos. En la publicación efectuada no se encuentran dichos datos.

4. **Publicación y reutilización.** La información sujeta a las obligaciones de transparencia será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web y de una manera clara, estructurada y entendible para los interesados y, preferiblemente, en formatos reutilizables. Se establecerán los mecanismos adecuados para facilitar la accesibilidad, la interoperabilidad, la calidad y la reutilización de la información publicada así como su identificación y localización. Cuando se trate de entidades sin ánimo de lucro que persigan exclusivamente fines de interés social o cultural y cuyo presupuesto sea inferior a 50.000 euros, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de esta Ley podrá realizarse utilizando los medios electrónicos puestos a su disposición por la Administración Pública de la que provenga la mayor parte de las ayudas o subvenciones públicas percibidas.

5. **Accesible y gratuita.** Toda la información será comprensible, de acceso fácil y gratuito y estará a disposición de las personas con discapacidad en una modalidad suministrada por medios o en formatos adecuados de manera que resulten accesibles y comprensibles, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todos.

6. **Alcance de la protección de datos.** Por su parte, el artículo 15 dedicado a la protección de datos personales, puesto en conexión con la Disposición adicional quinta, en la que se prevé la colaboración activa entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia de Protección de Datos, determinan que, para el ejercicio del derecho de acceso a la información.

6.1. Para el caso de datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho



afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso. Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.

Hay que destacar que la Ley 15/1999 de Protección de Datos, considera "especialmente protegidos" los datos relativos a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, estado de salud o vida sexual; datos asegurados con un alto grado de protección y que, en cualquier caso, requerirían la intervención expresa del titular del dato para autorizar su cesión o transmisión.

6.2. Sin perjuicio de lo indicado para los datos especialmente protegidos, con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.

6.3. En todo caso, la Disposición adicional quinta establece un régimen de colaboración entre la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, que adoptarán conjuntamente los criterios de aplicación, en su ámbito de actuación, de las reglas contenidas en el artículo 15 de la Ley y en particular en lo que respecta a la ponderación del interés público en el acceso a la información y la garantía de los derechos de los interesados cuyos datos se contuviesen en la misma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Transparencia y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

b) Legislación autonómica en materia de transparencia. Ley 12/2014.

Sin olvidar a la precursora "Iniciativa Integral para la Transparencia de la Administración Pública", aprobada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2014, lo cierto es que la legislación regional en materia de transparencia está constituida por la Ley 12/2014, a la que se ha hecho referencia con antelación.

Se dicta en uso de las prerrogativas de autoorganización y es congruente con las bases y principios establecidos por la legislación estatal en la materia, singularmente por la Ley 19/2013, a la que nos hemos referido en el apartado inmediato anterior.

La ley regional, en materia de publicidad activa, hace uso de su competencia para extender más allá del mínimo exigido por la ley estatal, el contenido de la publicación de alguna información concreta, como son las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT's) con indicación de sus ocupantes y su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.

Nuestra ley, en esta materia establece la obligación de publicar periódicamente la información relativa a (art. 13.2.a):

1. Los **puestos de trabajo** incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, en las plantillas, catálogos de puestos o documentos equivalentes.
2. Que estén referidos a **todo tipo de personal**.
3. Indicando quienes ocupan cada uno de esos puestos.
4. Indicando cuál es la **relación jurídica** que les une a la organización.
5. Con expresión de sus **retribuciones anuales**.



No obstante, dado que la controversia y la consulta se ha suscitado por la publicación de datos de carácter personal de los empleados públicos, ocupantes de los puestos de trabajo, entendiéndose por tales, los apellidos y nombre y las supuestas retribuciones anuales tanto de los ocupantes como de los sustitutos, es preciso referirnos, además de a la letra a) del apartado 2 del citado artículo 13, a otros preceptos de ese mismo artículo, en los que se contienen referencias también a la publicidad activa de datos personales, si bien no asociados a las supuestas retribuciones publicadas.

Así, al margen de otros datos personales en materia de altos cargos que se señalan en el artículo 14 de la ley, deben ser objeto de publicidad activa, datos personales relacionados con los siguientes apartados que se transcriben del artículo 13 de la ley, relativos a la información institucional, organizativa y de recursos humanos:

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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.

...

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

...

f) 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.

g) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal. Se informará, asimismo, del número de personas que

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

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.

h) 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.

Es decir, la publicación de datos personales realizada en la sección en materia de Transparencia existente en la web de la Comunidad Autónoma obedece a la aplicación del artículo 13, apartado 1, letra b) y apartado 2, letras a), c), f), g) y h)

Por ello hay que destacar que la conclusión a la que se llegue en este informe, en relación con la letra a) del apartado 2 del citado artículo 13 y con la publicidad de los datos personales, será extrapolable y aplicable, en su caso, al resto de apartados y letras del artículo, en los que el legislador prevé igualmente la publicación de datos personales de los afectados.



I.2.2. Normativa aplicable en la CARM en materia de RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

Para enmarcar el problema de aplicación de la Ley de Transparencia en lo relativo al precepto que se ha consultado (art. 13.2.a) es preciso hacer una breve referencia a la legislación específica en materia de Recursos Humanos en la CARM y establecer el alcance y contenido e interpretación de los términos a los que hace referencia la Ley de Transparencia.

a) El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece las bases aplicables al régimen estatutario de los funcionarios públicos y del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, incluidas en su ámbito de aplicación.

El TREBEP establece los fundamentos de la actuación de los empleados públicos, entre los que se encuentra la transparencia (art. 1.3.h).

En materia de ordenación de los puestos de trabajo, el TREBEP establece en su artículo 74 que las *"Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que esté adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos"*.

b) La Ley de la Función Pública de la Región de Murcia

En la Región de Murcia, el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2001,



de 26 de enero, dispone en su artículo 16.2 que las leyes de creación de Cuerpos y Escalas deberán determinar, entre otros requisitos, el nivel de titulación o las titulaciones concretas exigidas para el ingreso en el Cuerpo y las Escalas. De igual forma, establece (art. 16.3) que los Cuerpos y Escalas de funcionarios no podrán tener asignadas facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos, siendo "únicamente, las relaciones de puestos de trabajo que podrán determinar los Cuerpos o Escalas de funcionarios que pueden desempeñar los puestos a los que corresponda el ejercicio de las citadas funciones.

Por lo que interesa a este informe, los artículos 17 a 21 del TR de la Ley de Función Pública regional, dispone, en relación con la naturaleza y contenido de las relaciones de puestos de trabajo y de las plantillas orgánicas, lo siguiente, que se transcribe, destacando lo que interesa a estos efectos:

Artículo 17 Relaciones de puestos de trabajo: concepto

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se racionaliza y ordena la Función Pública Regional, determinando sus efectivos de acuerdo con las necesidades actuales de los servicios y precisando los requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto, así como su valoración.

*2. Las relaciones de puestos de trabajo **tendrán carácter público**, y comprenderán todos los puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.*

Artículo 18 Relaciones de puestos de trabajo: alcance

*1. Las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral, que han de constar en una relación que se presentará ordenada por las unidades orgánicas o entidades de la Administración Pública de la Región de Murcia, comprenderán, conjunta o separadamente, **todos los puestos de trabajo dotados presupuestariamente en cómputo anual.** (...)*

Artículo 19 Relaciones de puestos de trabajo: contenido

*1. La relación de puestos de trabajo **indicará necesariamente y en todo caso para cada uno de ellos:***

a) Su denominación.

b) Sus características esenciales.

c) La posición que le corresponde dentro de la organización administrativa.

*d) Los **requisitos necesarios** para su desempeño.*

*e) En su caso, la **adscripción al Grupo**, Cuerpo o Escala de funcionarios y a la Categoría laboral que corresponda.*

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

2. *Tratándose de puestos de trabajo atribuidos a funcionarios públicos, indicarán además:*

- a) El nivel en el que el puesto haya sido clasificado.*
- b) En su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos.*
- c) La forma de provisión.*

(...)

4. *La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.*

5. *Corresponde al Consejero competente en materia de Función Pública la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo previo informe preceptivo de la Consejería competente en materia de Hacienda.*

6. *Las relaciones de puestos de trabajo contendrán puestos que, por sus características, se consideren idóneos como primer destino para el personal que haya superado las pruebas selectivas derivadas de la Oferta de Empleo Público. Su contenido y funciones deberán corresponderse con la formación específica exigida en el proceso selectivo.*

7. *La orden de la consejería competente en materia de función pública por la que se apruebe la relación de puestos de trabajo especificará los tipos de puestos no singularizados que queden adscritos a las secretarías generales de las consejerías y direcciones u órganos directivos asimilados de los organismos autónomos de la Administración Pública de la Región de Murcia.*

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a los puestos de trabajo de los centros docentes.

(...)

Artículo 21 Plantillas presupuestarias: dotaciones

1. *Las plantillas presupuestarias del personal funcionario incluirán las dotaciones por los conceptos siguientes:*

- a) Retribuciones básicas correspondientes a cada uno de los Grupos.*
- b) Complementos de destino correspondientes a los puestos de cada nivel.*
- c) Complementos específicos de los puestos que lo tenga asignado.*
- d) Complemento de productividad expresado en un porcentaje del coste total de personal de los programas y órganos que se determine.*
- e) Gratificaciones.*

2. *Igualmente incluirán, para el personal laboral, las dotaciones para atender los conceptos retributivos abonables a este personal en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.*

(...)

A la vista de la normativa regional no puede haber duda que el contenido de las relaciones de puestos de trabajo publicados en la sección en

materia de Transparencia existente en la web de la Comunidad Autónoma es coincidente con el mandato legal y por tanto sólo cabe concluir que lo publicado no ha supuesto extralimitación ni ha ido más allá del contenido técnico y jurídico que una relación de puestos de trabajo tiene.

c) El Decreto 46/1990, de 28 de junio

Y, a mayor abundamiento sobre el contenido de las repetidas relaciones de puestos de trabajo y de su publicidad, con carácter reglamentario, el Decreto 46/1990, de 28 de junio, que aprueba el modelo y dicta normas para la aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo. (BORM nº 160, de 13 de julio), viene a precisar y concretar algunas de las previsiones legales en materia de RPT.

En su artículo 3, apartado 2, establece que *“En las relaciones de puestos de trabajo se indicará necesariamente para cada uno de ellos:*

- a. Su denominación y ubicación.*
- b. Sus características esenciales.*
- c. La posición que le corresponde dentro de la organización administrativa.*
- d. Los requisitos necesarios para su desempeño, y, en su caso, la titulación académica.*
- e. En su caso, la adscripción al grupo, cuerpo o escala y especialidad u opción, de funcionarios y a la categoría laboral y subgrupo que corresponda.*
- f. El nivel en que el puesto haya sido calificado, o plus de destino asignado si lo tuviere.*
- g. En su caso, el complemento específico que corresponda al mismo.*
- h. La forma de provisión.*
- i. El tipo de puesto”.*

Asimismo, el artículo 3.3 establece que *"las Relaciones de Puestos de Trabajo contendrán puestos que, por sus características, se consideren idóneos como primer destino para el personal que haya superado las pruebas selectivas derivadas de la Oferta de Empleo Público. Su contenido y funciones deberán corresponderse con la formación específica exigida en el proceso selectivo"*.

Finalmente, el artículo 4 del Decreto 46/1990 mencionado establece que las relaciones de puestos de trabajo del personal se confeccionarán de acuerdo con los criterios y normas que se exponen a continuación:

"8.3.- Titulación académica.

8.3.1.- En esta columna habrá de consignarse tan sólo aquella titulación académica específica cuando su necesidad se deduzca objetivamente de la índole de las funciones a desempeñar o de la aplicación de la normativa reglamentaria.

8.3.2.- Las titulaciones académicas deberán figurar con las denominaciones establecidas en la normativa vigente." (...)

...

"9.- Observaciones o características.

9.1.- Esta columna podrá utilizarse para hacer constar las circunstancias que se considere precisas siempre que constituyan un elemento esencial para el desempeño del puesto, tales como:

**Jornada de trabajo diferente a la establecida de forma general para los funcionarios de sus mismas características.*

**Puesto a amortizar, cuando se trate de puestos que obligatoriamente se amortizarán al quedar vacantes.*

**Conducción de vehículos.*

**Residencia en vivienda oficial.*

**Pernoctar en el centro de trabajo.*

**Puestos que se consideren idóneos como primer destino.*

**Puestos a adaptar en sus requisitos de desempeño al quedar vacantes."*

9.2- Igualmente en esta columna se expresará la formación específica requerida cuando de la naturaleza de las funciones del puesto se deduzca claramente su exigencia y siempre que la misma pueda ser acreditada por la posesión de diplomas o títulos reconocidos por la Administración, o mediante certificados expedidos por la autoridad administrativa competente.

9.3 - Asimismo, podrán incluirse, previa justificación, aquellas circunstancias que no siendo requisitos exigibles, constituyen méritos a valorar en la provisión del puesto, sin perjuicio de los méritos complementarios que puedan incluirse en las bases de la convocatoria del concurso.”

En conclusión, a la vista de los preceptos anteriores, tanto de la Ley de Función Pública Regional como del Decreto 46/1990, se deduce de forma incontestable:

1. Que las RPT's y las Plantillas Presupuestarias son los instrumentos técnicos, legales, de ordenación de la función pública. Por tanto, las referencias realizadas en la Ley de Transparencia a tales instrumentos deben ser entendidas en el sentido anterior y con referencia a la legislación específica en materia de función pública.

2. Que las RPT's contienen necesariamente los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo y su valoración. Hay que entender que entre los requisitos para el desempeño pueden figurar la exigencia de disponer de permiso de conducir vehículos o el disponer de ciertas titulaciones académicas o de reunir determinados requisitos adecuados al puesto. En cuanto a la valoración, se refiere al coste del puesto de trabajo, entendido como dotación presupuestaria anual. El artículo 21, en relación con las plantillas presupuestarias, es más explícito aún pues desglosa todos los conceptos retributivos que deben figurar cuantificados, tanto para el personal funcionario como para el laboral.

3. Que las RPT's tienen carácter público conforme al TREBEP, al artículo 17.2 de la Ley de Función Pública y al resto de normativa regional que las regula. Ello implica que los ciudadanos en general pueden conocer por su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para cada puesto de trabajo incluido en una RPT o en una Plantilla Presupuestaria, no sólo las características del puesto, el grupo de funcionarios al que está abierto, sino también los requisitos adicionales para su desempeño, si es o no un puesto singularizado, si es o no de primer destino, las retribuciones que tiene

asignadas en términos anuales (ejercicio presupuestario) y la titulación específica exigida para su desempeño.

En relación con el carácter público, a juicio de este Consejo esa publicidad, (previa y anterior a la publicación realizada en la sección de transparencia), en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, es determinante en relación con la valoración que pueda hacerse de los datos publicados en cumplimiento del artículo 13.2.a) de la Ley CARM 12/2014, pues en puridad no puede hablarse en este punto de la existencia de una cesión o publicación de datos personales pues en lo que se refiere al contenido necesario de la RPT no se incluyen datos de carácter personal a los que se refiere el artículo 3 de la LOPD (entendidos como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables). De hecho, estos mismos datos ya han sido objeto de publicidad oficial con anterioridad y todos ellos se encuentran a disposición de los interesados, que no los han impugnado al amparo de la Ley de Protección de Datos y de los ciudadanos particulares que los han conocido o tenido oportunidad de conocerlos.

4. Que la publicación debe ser completa. La legislación regional en materia de Transparencia, exige la publicación de las "*relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documentos equivalentes*" y ello implica, sin género de dudas, que tal publicación se refiere a la totalidad de los datos que conforman dichos instrumentos de ordenación de los recursos humanos.



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

II. OTRAS APORTACIONES E INFORMES EXTERNOS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA CONSULTA

El Consejo ha tenido conocimiento y acceso a otras aportaciones de otros órganos y entidades competentes en materia de Transparencia y en materia de Protección de Datos a instancias de entidades del Sector Público Regional o de la propia Administración autonómica.

Dichas aportaciones se refieren al mismo objeto de la consulta planteada por la Consejera de Presidencia a este Consejo y por ello se traen a colación a fin de analizar sus propias conclusiones y ponerlas en contraste con las resultantes.

Por otra parte, este Consejo tiene el firme propósito de establecer una estrecha colaboración y cooperación con el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG), del Estado, creado por la Ley 19/2013. Por ello y a fin de poder disponer del criterio del órgano estatal competente en el control de la transparencia y contrastar su parecer con el de este Consejo, se ha planteado la cuestión al citado Consejo estatal, mediante escrito de 23 de octubre de 2015.

En consecuencia, en este apartado del informe se analizan las aportaciones de estos informes que se relacionan a continuación:



II.1. Informe AEPD Referencia 281138/2015. Consulta de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria.

La Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria (FFIS) es una entidad incluida dentro del Sector Público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y por tanto, está sujeta a las disposiciones de la Ley CARM 12/2014 en materia de transparencia.

La FFIS formuló el 5 de junio de 2015 (en esa fecha, este Consejo no estaba constituido), una consulta a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en la que planteaba las siguientes cuestiones, relacionadas con la aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2014 de transparencia:

Que en fecha 18 de diciembre de 2014 se publicó la Ley 12/2014 de transparencia en la Región de Murcia, cuya vigencia comienza a los seis meses de su publicación, en lo que respecta al Título II de la misma.

Se trata de una norma que aplica a la Fundación que dirijo, y cuyo Título II nos obliga, entre otras cosas, a lo siguiente:

"Art. 13.2. 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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.

b) Los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.

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

h) 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.

En este sentido, el artículo 10 de la LOPD ("Deber de secreto"), establece lo siguiente:

"El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo."



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

Por su parte, el artículo 11 de la LOPD "Comunicación de datos", dice que:

"1. Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.

2. El consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso:

a) Cuando la cesión está autorizada en una ley."

A la vista de lo establecido en ambas normas, SOLICITO se nos informe si las obligaciones derivadas de la Ley 12/2014 de Transparencia en la Región de Murcia, podrían colisionar de alguna forma con el espíritu de la LOPD, o por el contrario podríamos dar cumplimiento a aquella publicando los datos que se exigen en la misma.

La FFIS planteó a la AEPD (con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Transparencia Regional) dudas sobre la aplicación del artículo 13.2, letras a), b), c) y h) en relación con el artículo 11 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), en cuanto a la publicación en su web de los datos de carácter personal a que se refiere el artículo 13.2 de nuestra ley.

Es importante señalar que los datos personales a que se refieren las letras del artículo 13, apartado 2, hacen referencia con respecto a los empleados de la FFIS a:

1. Identificación personal que, como mínimo, serían los apellidos y nombre de cada uno.
2. Sus retribuciones anuales.
3. El puesto de trabajo que desempeñan.
4. La relación jurídica que les liga con la entidad.
5. El número de teléfono del puesto de trabajo.
6. La dirección oficial o corporativa de correo electrónico.
7. Finalmente, las condiciones de trabajo recogidas en los convenios colectivos, acuerdos o pactos laborales.

La AEPD, en Informe con Referencia 281138/2015, suscrito por el Abogado del Estado, Jefe del Gabinete Jurídico de dicha Agencia, manifiesta el parecer de la misma.

Sin perjuicio de un error de nomenclatura referido a la identificación del numeral de la Ley de Transparencia de la Región de Murcia, a la que identifica



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

como Ley 15/2015, cuando en realidad quería referirse a la Ley 12/2014, del texto de la consulta y del informe de respuesta no hay duda que ambos se refieren a la Ley 12/2014 de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La AEPD resuelve la consulta en la forma siguiente:

AGENCIA
ESPAÑOLA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS



Gabinete Jurídico

WREF: 281138/2016

Examinada su solicitud de informe, remitida a este Gabinete Jurídico, referente a la consulta planteada por la Fundación para la formación e investigación sanitaria de la Región de Murcia, cúmplase informarle lo siguiente:

La consulta plantea la conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, de la obligación de publicación de diversos datos de carácter personal a los que se refiere el artículo 13.2 de la Ley 15/2014, de Transparencia de la Región de Murcia.

Como es sabido, el derecho fundamental a la protección de datos no es absoluto, sino que debe ponderarse con los restantes derechos e intereses legítimos establecidos por nuestro ordenamiento jurídico. De este modo, como para los restantes derechos, el artículo 53.1 de la Constitución dispone en su segundo inciso que "sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1 a)".

En este mismo sentido, el Tribunal Constitucional en su sentencia 292/2000, de 30 de noviembre, se refiere a esta cuestión en el fundamento jurídico 11 recordando que "la Constitución ha querido que la Ley, y sólo la Ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental. Los derechos fundamentales pueden ceder, desde luego, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC 67/1994, de 28 de febrero, F. 6; 18/1999, de 22 de febrero, F. 2)".

Precisamente en el ámbito de esta reserva de Ley, el artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica 15/1999 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.

En el supuesto planteado en la consulta, tal y como se indica en la misma, es el artículo 13.2 de la Ley 15/2014 el que establece, expresamente, la obligación de hacer públicos los datos que el propio precepto menciona y que son aquéllos respecto de los que la consultante plantea la posible contravención de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999.



Sin embargo, como se ha indicado, la propia Ley Orgánica 15/1999 prevé que el legislador podrá establecer supuestos que amparen una cesión o comunicación. Por ello, 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 15/2014.

Es cuanto tiene el honor de informar.

Agustín Puente Escobar
Abogado del Estado Jefe del Gabinete Jurídico

El informe de la AEPD destaca que el derecho fundamental a la protección de datos no es absoluto, sino que debe ponderarse con los demás derechos e intereses legítimos establecidos por nuestro ordenamiento jurídico. Trae a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, en cuyo fundamento 11, recuerda que *"la Constitución ha querido que la Ley, y sólo la Ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental. Los derechos fundamentales puede ceder, desde luego, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sean necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC 57/1994, de 28 de febrero, F.6; 18/1999, de 22 de febrero, F.2)"*.

Es en el ámbito de esa reserva de ley, en el que el artículo 11.2 a) de la LOPD el que 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.

Concluye el informe de la AEPD que siendo el artículo 13.2 de la Ley regional de transparencia el que establece, expresamente, la obligación de hacer públicos los datos que el propio precepto menciona y que son los que la FFIS plantea en su consulta, por tanto, indica el Informe, "cabe considerar que la cesión a la que se refiere la consulta no sólo no contraviene la legislación de



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Informe s/ publicidad activa RPT (art. 13.2 Ley 12/2014).

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”.

La posición de la Agencia encargada de vigilar la aplicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos es clara, diáfana y contundente: la publicación de los datos a que se refiere el artículo 13.2 de la Ley de Transparencia regional, letras a), b), c) y h) es plenamente conforme con el ordenamiento jurídico español en materia de protección de datos personales.

No obstante el informe anterior, veremos que, en el siguiente informe de la AEPD, ese criterio sigue siendo plenamente favorable a la publicación, aunque introduce un matiz o cautela previa para que aquellos que cuentan con algún pronunciamiento judicial firme a favor de la reserva de sus datos personales, puesto de trabajo o retribuciones pueda hacer valer esa reserva y ser excluido de la publicación.

II.2. Informe conjunto CTBG-AEPD de 23-03-2015. Consulta de la Oficina para la Ejecución de la Reforma de la Administración (OPERA).

La AEPD y el CTBG, de forma conjunta de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, emitieron un informe el 23 de marzo de 2015 a solicitud de la Directora de la oficina para la Ejecución de la Reforma de la Administración (OPERA), (este Consejo no se había constituido y la Ley 12/2014 tampoco estaba en vigor en cuanto al artículo 13.2) en el que analizan la publicidad de datos personales de empleados públicos en el supuesto de ejercicio del derecho a la información (como sabemos, la LTAIBG no contempla en la publicidad activa, la publicación de las relaciones de puestos de trabajo).

El informe que emiten ambos organismos se refiere a la *"información sobre las retribuciones correspondientes a determinados puestos de trabajo que permitiría identificar a las personas que los ocupan así como otras relativas a retribuciones de funcionarios, relaciones de puestos de trabajo (RPT) y complementos retributivos de productividad"*.

Las conclusiones del citado informe vienen referidas al derecho de acceso y al ámbito de la Administración General del Estado, por lo que deben atemperarse por lo que respecta a la Región de Murcia toda vez que, como establece la Ley 19/2013 estatal (LTAIBG) se trata de información que se facilita a solicitud expresa de cualquier ciudadano y no es objeto de publicación general por publicidad activa como sí sucede en el caso de la Ley CARM 12/2014 que obliga en su artículo 13.2 a) a hacer públicas las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documentos equivalentes, con indicación de sus ocupantes y su relación jurídica, así como sus retribuciones anuales.

Por tanto, las conclusiones del citado Informe conjunto deben ponerse en correlación con el mandato legal de la Ley regional, aunque sí debe ponderarse



la posible existencia de circunstancias personales concretas que, de haber sido conocidas por las unidades responsables de la gestión de sus recursos humanos, habrían determinado la exclusión de determinados datos personales de los ocupantes o de sus retribuciones, según se haya establecido por sentencia o decisión judicial firme y en cada caso concreto.

Se transcriben las consideraciones finales del Informe:

4. Aplicación de los criterios de ponderación a los supuestos planteados por OPERA.

4.1. Retribución de un determinado puesto de trabajo del sector público ya sea de personal funcionario, laboral o de carácter eventual, con o sin la identificación del empleado público que lo desempeñe

Teniendo en cuenta las consideraciones que acaban de realizarse, los Organismos firmantes del presente dictamen concluyen que en el caso de la información relativa a las retribuciones asignadas a un determinado puesto de trabajo con identificación de su titular, la ponderación exigida por el artículo 15.3 de la LTAIBG operaria, con carácter general, en favor de la concesión del acceso a las retribuciones del personal mencionado a continuación:

- Titulares de las Subdirecciones Generales, las Subdelegaciones del Gobierno en las provincias y de los órganos directivos de las Agencias Estatales, Entes y otros organismos públicos que tengan atribuida la condición de directivos, siempre que la información referida a los mismos no deba ya ser objeto de publicación conforme a lo exigido por el artículo 8 LTIPBG.
- Titulares de puestos de trabajo adscritos a personal eventual, sea o no personal funcionario.
- Titulares de puestos de trabajo de libre designación en orden decreciente respecto de su nivel de responsabilidad.

La información deberá referirse a las retribuciones íntegras anuales, sin excluir las deducciones que fueran aplicables ni desglosar los distintos conceptos retributivos, salvo que así se solicitase expresamente, en cuyo caso, debería analizarse la situación del empleado público en cada caso concreto.

4.2. La RPT de los distintos órganos administrativos así como la identidad de la persona que desempeña un determinado puesto de trabajo

En relación con esta segunda cuestión, los Organismos firmantes consideran que la información referida a las RPT de los órganos administrativos o de los Organismos Públicos tiene, con carácter general, la naturaleza de información meramente identificativa relacionada con la organización, funcionamiento o actividad de aquéllos, lo que determina que, en aplicación del apartado 2 del artículo 15 LTIPBG, proceda, como regla general, conceder el acceso solicitado respecto de la misma.

A tal efecto, no debe olvidarse que la RPT de un Centro o unidad concreto, debe ser publicada según los artículos 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública (*"Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas"*) y 74 del EBEP (*"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos"*).



No debe olvidarse, además, que las RPT son acordadas por un órgano administrativo, la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, acuerdo que da origen a la correspondiente resolución que no debe ocultarse al interés general.

A mayor abundamiento, es importante tener en cuenta que la obligación de publicar la RPT sin identificación de los ocupantes de los puestos ya estaba regulada en normas anteriores a la LTAIBG, por lo que no parece adecuado restringir la información precisamente al amparo de ésta.

En este sentido, a juicio de los organismos que suscriben, no hay fundamentos para negar la información sobre la RPT de un determinado órgano o unidad administrativa.

El criterio general favorable al acceso únicamente podría limitarse en caso de que en un caso concreto, en relación con un determinado empleado público y en atención a su situación específica, debiera prevalecer, conforme al apartado 2 del artículo 15 LTIPIBG, la garantía de su derecho a la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación. Así, el acceso podría denegarse si el suministro de la información determinara de alguna manera la divulgación de datos de carácter personal en los términos del artículo 7 de la LOPD.

4.3. La productividad que ha percibido cada empleado público de manera individualizada.

Respecto a esta última cuestión, habrá de tenerse en cuenta el criterio sentado en el precedente apartado 1 acerca de los niveles de responsabilidad, confianza y participación en el proceso de toma de decisiones. Conviene recordar que ya el art. 23.3, letra c), de la Ley 30/1984 –muy anterior a la LTAIBG– disponía lo siguiente: *“En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales”*.

En todo caso, y conforme se ha señalado con anterioridad, la información facilitada lo será en cómputo íntegro anual, salvo que se indicase otra cosa en la solicitud, poniendo de manifiesto el carácter variable de este complemento.



5. Consideraciones adicionales

Dicho lo anterior, antes de finalizar, hay que tener en cuenta una serie de cuestiones relevantes en la aplicación práctica de las conclusiones que acaban de alcanzarse:

a) En primer lugar, debe destacarse que el criterio expuesto se refiere exclusivamente al ejercicio del derecho de acceso a la información pública mediante solicitud y no es directamente extrapolable al supuesto de publicidad activa de la información, dado que en ese caso, los criterios de ponderación aplicados podrían diferir de los que se han mencionado en este dictamen, habida cuenta de la generalización que se produciría en el acceso a los datos.

b) Además, la conclusión alcanzada se refiere a la aplicación de los límites al derecho de acceso a la información pública a los que se refiere el artículo 15 de la LTAIBG, sin tener en cuenta, dada la diversidad de la información a la que se refiere el escrito formulado, los límites que, a su vez, establece el artículo 14 de la misma, y que podrían operar respecto de la información de colectivos concretos o del personal al servicio de determinadas unidades, servicios, órganos, Departamentos u Organismos Públicos.

c) En tercer lugar, hay que tener en cuenta que el criterio general debe atemperarse también con la situación particular del empleado público y, en especial con el hecho de que la revelación de su identidad y circunstancias pudiera situarle en una situación de especial riesgo. A estos efectos, debe recordarse lo dispuesto en el art. 19.3 de la LTAIBG y habría de concedérseles un plazo de 15 días para que los afectados realicen las alegaciones que estimen oportunas, o bien optar directamente por la disociación de los datos.

d) Hay que recordar así mismo que, en lo referente a la información sobre productividad, que los datos habrán de facilitarse con la expresa advertencia de que se trata de datos a periodo vencido, ya que, como se ha expresado con anterioridad, el complemento de productividad no es un concepto fijo ni permanente y que está, en

consecuencia, sujeto a incrementos y decrementos a lo largo del ejercicio presupuestaria de forma individualizada. En todo caso, a falta de que se concrete otra cosa en la solicitud, la cantidad debería ser el bruto anual

e) Finalmente y en todo caso, a la hora de conceder el acceso habrá de informarse expresamente al interesado de lo dispuesto en el art. 15, núm. 5, de la LTAIBG, esto es, de que 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

Madrid, a 23 de marzo de 2015

El informe conjunto, para el supuesto de información suministrada bajo demanda en aplicación del derecho de acceso a la información, prevé determinadas cautelas que podemos resumir en:

1. La publicación de la RPT ya viene establecida en disposiciones de rango legal, anteriores a la LTAIBG (art. 15.3 Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública).
2. En el supuesto de información relativa a retribuciones asignadas a un determinado puesto de trabajo con identificación de su titular, se prevé una ponderación de carácter general, de forma que a mayor relevancia del puesto de trabajo, mayor prevalencia de los intereses generales frente a la protección de datos personales. Así:
 - a. El informe se muestra claramente a favor de la publicación de las retribuciones e identidades de los ocupantes, con referencia a las retribuciones íntegras anuales, sin excluir las deducciones que fuera aplicables y sin desglose de los conceptos, a menos que se solicite expresamente, de los siguientes colectivos o clases de empleados públicos:
 - i. 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.
 - ii. Personal Eventual
 - iii. Titulares de puestos de libre designación, en orden decreciente respecto a su nivel de responsabilidad.
 - b. En congruencia con lo dispuesto en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, el informe se manifiesta claramente a favor de incluir la información sobre productividad percibida por cada empleado público, de forma individualizada e indicando que han sido percibidas en ejercicio anterior y en relación con el personal a que se refiere al apartado a, anterior.



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Informe s/ publicidad activa RPT (art. 13.2 Ley 12/2014).

- c. Dentro de ese criterio general, el informe recomienda atemperar la información a la situación personal de cada empleado y para ello considera conveniente otorgar un plazo de 15 días antes de proceder a la publicación, para que cada empleado público pueda alegar lo que considere oportuno.



II.3. Informe conjunto CTBG-AEPD de 24-06-2015, sobre Criterio Interpretativo CI/001/2015, de Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc... y las retribuciones de sus empleados o funcionarios.

El informe, siempre dentro del ejercicio del Derecho de Acceso a la Información. No en materia de Publicidad Activa, establece un conjunto de criterios interpretativos sobre:

En su virtud, esta Presidencia y la Dirección de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) han adoptado los presentes CRITERIOS INTERPRETATIVOS sobre el alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal enumeradas en el artículo 2 de la LTAIBG en materia de acceso a la información pública obrante en su poder sobre:

- Sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc...
- El puesto de trabajo desempeñado por uno o varios de sus empleados o funcionarios
- Las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados, con identificación o no de sus perceptores.
- Las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento de sus empleados o funcionarios, con identificación o no de sus perceptores.

Este informe es consecuencia de las cuestiones planteadas por la Oficina OPERA en relación con el Informe conjunto de 23 de marzo de 2015, a que nos hemos referido en el apartado anterior. Por tanto tiene una finalidad aclaratoria y de establecimiento de Criterio permanente del CTBG y la AEPD en materia de ejercicio del Derecho de Acceso a la Información reconocido en la LTAIBG.

En ese contexto, el CTBG y la AEPD ratifican el contenido del informe de 23 de marzo de 2015 y estructuran los criterios interpretativos de la forma siguiente:



II. CRITERIOS INTERPRETATIVOS

1. Información referida a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc... de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG.

- A. En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información
- B. Ello no obstante y en todo caso:
- a) La información –siempre en el supuesto de que resulte obligado facilitarla conforme a las reglas del anterior apartado A- no se facilitará cuando el acceso suponga un perjuicio para uno o varios de los bienes enumerados en el artículo 14.1 de la LTAIBG y la limitación sea justificada, proporcionada a su objeto y finalidad de protección y haya tenido en cuenta las circunstancias del caso concreto, especialmente la concurrencia en el mismo de un interés superior que justifique el acceso.
 - b) Tampoco se facilitará cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial –p. ej. la de víctima de violencia de género o la de sujeto a una amenaza terrorista-, que pueda resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.

En este último caso, si el órgano, organismo o entidad responsable de la información tuviera conocimiento o pudiera deducir razonablemente de la información de que dispusiese que alguno o algunos de los empleados concernidos por una solicitud de información pudiera hallarse en una



situación de protección especial, deberá recabar del o los afectados la información necesaria para dilucidar si efectivamente se da el supuesto y proceder en consecuencia con la respuesta.

2. Información referida al puesto de trabajo desempeñado por uno o varios empleados o funcionarios públicos o a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados.

- A. Dado que en uno y otro caso la información incluye datos de carácter personal, el órgano, organismo o entidad responsable de la misma, a la hora de autorizar el acceso, habrá de realizar la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, tal y como ya ha visto que sucedía en el supuesto de la letra b) del precedente apartado A.
- B. Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:
- a) Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.
- b) En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:
- *Personal eventual de asesoramiento y especial confianza* –asesores en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado-, aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.
 - *Personal directivo*, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los



Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.

- *Personal no directivo de libre designación.* En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados.

C. En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. La razón es que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), esto es, datos reveladores de la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias y datos referentes al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Si la solicitud de información requiere expresamente el desglose de las retribuciones o su importe líquido habrán de aplicarse las normas del mencionado precepto de la LOPD.

D. También en todo caso, y en el supuesto de que resulte obligado facilitar la información, se observará lo señalado en la regla B del precedente epígrafe 1 respecto a la aplicación del artículo 14.1 de la LTAIBG y a las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.

3.- Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse *a priori*, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que solo puede determinarse *a posteriori*, una vez verificados dicho rendimiento o productividad. De este modo, la



información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por períodos vencidos.

Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene por qué producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene por qué percibirse en el futuro con la misma cuantía.

Hechas estas salvedades, los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serían de aplicación al caso de las retribuciones ligadas al rendimiento o la productividad: cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate; cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados.

III. ALCANCE

Como se ha dicho en el encabezamiento del presente documento, los criterios interpretativos fijados se refieren exclusivamente al acceso a la información pública referida a las cuestiones señaladas expresamente. En ningún caso estos criterios son de aplicación a la publicación de dicha información en el régimen de publicidad activa previsto en los artículos 5 y siguientes de la LTAIBG.

En todo caso, a la hora de conceder el acceso habrá de informarse expresamente al interesado de lo dispuesto en el art. 15, núm. 5, de la LTAIBG, esto es, de que 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

Madrid, a 24 de junio de 2015

Como bien indica el informe en su apartado III.ALCANCE, *“En ningún caso estos criterios son de aplicación a la publicación de dicha información en el régimen de publicidad activa previsto en los artículo 5 y siguientes de la LTAIBG”*.

En el caso de la Ley regional 12/2014, la cuestión se plantea obviamente en el campo de la Publicidad Activa, por lo que, aún no siendo de aplicación directa, esos criterios sí permiten atemperar la publicación de los datos que el artículo 13.2 a) de la Ley 12/2014 contempla.

II.4. Informe AEPD Referencia 414135/2015. Consulta de la Consejería de Presidencia.

Con fecha 19 de octubre de 2015, la Consejera de Presidencia ha planteado a la Agencia de Protección de Datos (AEPD), consulta 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.

En concreto, la consulta versa sobre el contenido de determinadas letras del apartado 2 del artículo 13, en gran parte coincidentes con las planteadas por la FFIS ante la AEPD (apartado anterior de este informe).

Se transcribe el texto de la consulta planteada:

El artículo 37.1, letras u) y c) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, señala como funciones propias de la Agencia Española de Protección de Datos las de velar por el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos y controlar su aplicación y las de dictar, en su caso, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos, las instrucciones precisas para adecuar los tratamientos a los principios de la presente Ley, respectivamente.

En materia de de publicidad activa de RECURSOS HUMANOS el artículo 13.2 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, señala que la Administración Regional hará pública la información contenida en los siguientes apartados:

- 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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales".
- c) "El directorio de su personal que incluya, al menos, información relativa al puesto desempeñado, teléfonos y dirección de correos electrónicos".
- f) "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".
- g) "La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal (...)".
- h) "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".



Como consecuencia de dicha obligación, desde la entrada en vigor de la Ley se viene publicando en el Portal de Transparencia de la CARM (www.carm.es/transparencia) dentro del menú "Recursos Humanos" la información descrita en los apartados anteriores. Se adjunta a modo de ejemplo relación de puestos de trabajo de un órgano directivo de la Administración Regional.

Teniendo en cuenta que toda la información señalada contiene datos de carácter personal de los empleados públicos al servicio de la Administración Regional, y con independencia de lo dispuesto en el artículo 11.2, letra a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, SOLICITO el parecer de su Organismo sobre si la referida información publicada puede afectar al derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Las consultas de la FFIS y de la Consejería de Presidencia, son coincidentes en cuanto al contenido del artículo 13.2 de la Ley, en las letras siguientes:

Resumen de consultas planteadas por la FFIS y por la Consejería de Presidencia a la AEPD en relación con las letras el artículo 13.2 de la Ley 12/2014:

Letra del art.13.2 Ley 12/2014	Consulta FFIS	Consulta Consejería Presidencia
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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.	SI	SI
b) Los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.	SI	
c) El directorio de su personal que incluya, al menos, información relativa al puesto desempeñado, teléfonos y dirección de correos electrónicos.	SI	SI
f) 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.		SI
g) 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.		SI



h) 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.	SI	SI
---	----	----

Así, como hemos indicado en el apartado II.1 de este documento relativo al Informe Refª: 281138/2015, la AEPD ya se había pronunciado favorablemente a la publicación de los datos personales contenidos en las letras a), b), c) y h) del artículo 13.2 de la Ley.

En relación con la consulta formulada por la Consejera de Presidencia, la AEPD, ha emitido el Informe con referencia 414135/2015, de fecha 21 de octubre de 2015, cuyo contenido se transcribe a continuación:

Se ha recibido en este Gabinete Jurídico petición de informe de la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos relativo a la reciente publicación en el Portal de Transparencia en el sitio web de la Región de Murcia de importante información relativa a sus recursos humanos. Dentro de la Publicidad Activa, entre la información sobre "Recursos Humanos y Función Pública" se encuentra disponible en formato de Archivo Excel, y por tanto totalmente reutilizable, importante información relativa a puestos de trabajo de la autonomía, dividida en dos partes: relación de puestos de trabajo y puestos fuera de RPT.

La RPT no sólo ofrece información sobre los puestos de trabajo, incluyendo Consejería u Organismo Autónomo, Centro Directivo, Centro de Destino, denominación del puesto y nivel, clasificación y singularizado, junto con la forma de provisión, grupo, cuerpo u opción, sino que incluyendo la relación nominal de los empleados públicos que los desempeñan, engloba también su titulación académica, la jornada desempeñada, si es el primer destino o no, y dentro del apartado "observaciones" información relativa a idiomas, si dispone de permiso de conducir, si tiene horario especial o jornada nocturna, "pernoctar en el centro de trabajo" entre otros. En esta relación nominal de ocupantes de la RPT se especifica su número de registro personal, el tipo de relación jurídica que les vincula a la Administración (funcionario de carrera, interino o personal laboral), las retribuciones asignadas a su puesto y si tiene nombrado un sustituto, incluyendo también el nombre y el número de registro personal del sustituto. En los puestos fuera de RPT además de la Consejería u Organismo Autónomo, Centro Directivo, Centro de Destino, número de registro personal, nombre y apellidos, tipo de relación jurídica, cuerpo o categoría se incluye la fecha de inicio y fin previsto de la prestación laboral así como las retribuciones.



Se plantea por tanto la relación entre la transparencia, en su vertiente de publicidad activa, en los términos en los que ha sido aplicada en la Región de Murcia, y la protección de los datos de carácter personal.

Comenzaremos recordando que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno se aplica, según su artículo 2.1.a) también a las Administraciones de las Comunidades Autónomas. Y dentro del Capítulo dedicado a la publicidad activa el artículo 5.2 recuerda que *"Las obligaciones de transparencia contenidas en este capítulo se entienden sin perjuicio de la aplicación de la normativa autonómica correspondiente o de otras disposiciones específicas que prevean un régimen más amplio en materia de publicidad"*, como sucede en el caso que nos ocupa.

Pero en cualquier caso en publicidad activa serán de aplicación, en su caso, los límites al derecho de acceso a la información pública previstos en el artículo 14 y, especialmente, el derivado de la protección de datos de carácter personal, regulado en el artículo 15 (art. 5.3).

En este sentido, la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 290 de 18.12.2014) entiende por publicidad activa (art. 2.b) la obligación por parte de las entidades e instituciones de publicar de manera permanente la información pública que sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad pública, con las características y límites del art. 9. En particular, el art. 9.4 dispone que *"La publicidad activa se realizará con sujeción a los límites derivados de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa básica de desarrollo, por lo que, cuando la información contuviera datos especialmente protegidos, la publicidad solo se llevará a cabo previa disociación de los mismos"*.

El artículo 13, también dentro del Capítulo II relativo a la publicidad activa, y bajo la rúbrica *"Información institucional, organizativa y de recursos humanos"* dispone en su apartado 2: *"Asimismo, en materia de recursos humanos, harán pública la siguiente información: b) 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. (...) f) 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"*.

La cuestión que se ha planteado en la Región de Murcia no ha surgido en el ámbito de la Administración del Estado porque, como es sabido, la Ley 19/2003 no prevé en el ámbito de la publicidad activa la publicación de la relación nominal de empleados públicos incluyendo para todos ellos sus retribuciones anuales. Ahora bien, la relación entre la legislación murciana transcrita y la LOPD sí ha sido tomada en consideración por esta Agencia en informe de 20 de julio de 2015. En el mismo se indicó que *"es el artículo 13.2 de la Ley 15/2014 el que establece, expresamente, la obligación de hacer públicos los datos que el propio precepto menciona y que son aquéllos respecto de los que la consultante plantea la posible contravención de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999. Sin embargo, como se ha indicado, la propia Ley Orgánica 15/1999 prevé que el legislador podrá establecer supuestos que amparen una cesión o comunicación. Por ello, 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 15/2014"*.



Es decir, existiría una habilitación legal para la comunicación de datos en virtud del artículo 13.2 de la Ley 15/2014 en relación con el art. 11.2.a) LOPD. Ahora bien, esta circunstancia habrá de reducirse a sus justos términos, en el sentido de que el artículo 13.2 referido habilita legalmente la publicación de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal. Y en ellas la propia Ley murciana ha considerado que se incluirán "sus ocupantes", así como la relación jurídica que les liga con la Administración y sus retribuciones anuales.

No existe, por tanto, habilitación legal para publicar otro tipo de información, como el hecho de tener nombrado un sustituto y su identificación, la titulación académica, la jornada desempeñada, si es el primer destino o no; menos aún para toda la información incluida en el apartado "observaciones" relativa a idiomas, si dispone de permiso de conducir, si tiene horario especial o jornada nocturna, "pernoctar en el centro de trabajo" entre otra.

Encontramos, por tanto, un límite objetivo, en cuanto a la información que puede publicarse por existir habilitación legal que ampare la cesión y la que no puede publicarse. Además, en la mención a las retribuciones anuales, deberán considerarse las retribuciones brutas anuales, a fin de no revelar ninguna otra información adicional del empleado público, por no existir una habilitación legal específica que exceda de tales retribuciones anuales (por ejemplo el complemento de productividad que por su propia naturaleza no es fijo en su cuantía ni periódico en su devengo).

Pero es que, por otro lado, existiría un límite previo, más vinculado a parámetros subjetivos, porque podrá depender de la situación de cada empleado público. Y nos referimos a que toda la información que sea suministrada por la vía de la publicidad activa de la transparencia deberá, no obstante, cumplir los parámetros de la normativa sobre protección de datos, y por tanto deberá efectuarse una previa ponderación entre la pertinencia de publicar la información y la necesaria protección de datos personales.

En este sentido, recordemos de nuevo que el artículo 5.3 de la Ley 19/2003 de Transparencia obliga a tomar en consideración, también en el ámbito de la publicidad activa, los límites derivados de la protección de datos de carácter personal, regulado en el artículo 15. Precepto que obliga a distinguir entre datos especialmente protegidos y los que no lo son; y que entre estos últimos, obliga a considerar las circunstancias del caso concreto. En particular sus apartados 2 y 3 establecen:

"2. Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad



pública del órgano.

3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.

c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad”.

Existe por tanto un principio general favorable al acceso, o a la publicidad activa en lo que ahora nos afecta. Sin embargo, deberán considerarse las circunstancias del caso concreto, para poder ponderar entre la prevalencia del derecho a la protección de datos o la transparencia en su vertiente de publicidad activa. Sólo así se podrá valorar, por ejemplo, si la publicación pudiera afectar a su seguridad, como podría tratarse con víctimas de violencia de género o testigos protegidos, o si se tratara de datos de menores de edad, por ejemplo.

Estas circunstancias son consideradas, en lo que afecta al derecho de acceso, en los criterios que, en lo referente al acceso a los datos relacionados con las retribuciones de los empleados públicos esta Agencia y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno han adoptado, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 19/2013. Nos referimos a los dictámenes conjuntos de 23 de marzo y 24 de junio de 2015, referidos a la aplicación de los criterios establecidos en el artículo 15 de la Ley 19/2003 a los datos relacionados con las relaciones de puestos de trabajo y retribuciones de los empleados públicos al servicio de la Administración General del Estado. Tales dictámenes ya indican que los mismos se refieren al ejercicio del derecho de acceso, y no específicamente a la publicidad activa. Pero en el caso de publicidad activa ha de tomarse en cuenta el mayor perjuicio que se produce por la generalización en el acceso, lo que lo puede hacer más gravoso aún para los interesados y debiendo considerarse, con mayor razón aún, su derecho a la protección de datos de carácter personal. Es decir, los



dictámenes mencionados podría ser considerado como "de máximos" en lo que se refiere a la aplicación a las retribuciones de los empleados públicos de la Ley 19/2013, puesto que se refiere a casos concretos de acceso y no a la publicidad de los datos. Por este motivo, debería haberse valorado por la Región de Murcia la publicidad activa con criterios que no deberían haber excedido de los mencionados en el dictamen que venimos estudiando.

Asimismo, destacamos que el dictamen de 23 de marzo de 2015 citado tiene en cuenta que *"el criterio general debe atemperarse también con la situación particular del empleado público y, en especial con el hecho de que la revelación de su identidad y circunstancias pudiera situarle en una situación de especial riesgo"*, recordando que *"a estos efectos, debe recordarse lo dispuesto en el art. 19.3 de la LTAIBG [Ley 19/2003] y habría de concedérseles un plazo de 15 días para que los afectados realicen las alegaciones que estimen oportunas, o bien optar directamente por la disociación de los datos"*. La Administración autonómica, aun aplicando el art. 13.2 de su Ley, debería haber considerado estas circunstancias con carácter previo a la publicación indiscriminada de la información relativa a RPTs o documentos equivalentes. Deberá, por tanto, dar trámite previo a los empleados públicos que puedan verse afectados por la publicación de la información para que puedan alegar si en ellos concurre alguna circunstancia especial que deba ser tomada en consideración en la ponderación pretendida. Sólo así podrá efectivamente aplicarse el art. 13.2 de la Ley de Murcia en conexión con el art. 9.4 de la misma norma; sólo así podría entenderse que la publicación es conforme a la normativa sobre protección de datos, porque sólo así se haría eficaz la transparencia en conexión con la protección de datos de carácter personal, logrando el fin de la primera que, en términos de la Exposición de Motivos de la Ley murciana es que *"Los ciudadanos desean conocer en mayor medida cómo se ejecutan las políticas públicas y la acción de sus respectivos gobiernos. Reclaman un mayor conocimiento de las partidas que integran los presupuestos de las diferentes administraciones públicas que sufragan con sus tributos. Desean conocer quiénes son los responsables del desarrollo de las políticas, proyectos y planes públicos en las instituciones que financian, y les exigen mayores responsabilidades en el desarrollo de su actividad y en la ejecución de sus gastos"*.

Finalmente, el dictamen de 23 de marzo de 2015 recuerda que *"en todo caso, a la hora de conceder el acceso habrá de informarse expresamente al interesado de lo dispuesto en el art. 15.5 de la Ley 19/2003, esto es, de que 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"*.

Y el segundo de los informes mencionados de 24 de junio de 2015 también señala en lo que atañe a la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, que en principio contiene datos meramente identificativos



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, si bien no se facilitará el acceso "cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial – p.ej. la de víctima de violencia de género o la de sujeto a una amenaza terrorista – que pueda resultar agravada por la divulgación de una información relativa al puesto de trabajo que ocupan".

Es cuanto tiene el honor de informar.

Paz Recuero Sáez
Abogado del Estado

El Informe transcrito concluye que:

1. 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 el LOPD.
2. No obstante, recomienda aplicar una cautela previa como es 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.
3. En la publicidad activa que se realice en el Portal de la Transparencia, referida a estos supuestos deberá informarse expresamente al interesado que acceda y pueda descargar los datos, de que el tratamiento posterior de los datos obtenidos deberá adecuarse a lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 19/2013.



II.5 Criterio del CTBG acerca de la aplicación del art. 13.2.a) de la Ley 12/2014. Consulta para unificación de criterio del CTCARM.

Finalmente, es preciso hacer referencia a la consulta formulada por este Consejo al CTBG a fin de unificar y contrastar los criterios entre ambos órganos de control de la transparencia.

La consulta planteada al Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno está formulada en los términos siguientes:

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 establece que las entidades sujetas a su ámbito de aplicación deberán publicar en sus respectivos portales la información relativa 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 su relación jurídica, así como de sus retribuciones anuales.

Vista la competencia del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia señalada en el artículo 38.3, letra f) de la citada norma legal de resolver las consultas que se formulen en materia de publicidad activa y derecho de acceso por las entidades e instituciones sujetas a la citada ley, por parte de la Consejería de Presidencia se ha consultado a este Consejo en relación con el alcance de la aplicación de la publicación de la información a la que se refiere el artículo 13.2, letra a) citada realizada en el Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el apartado Recursos Humanos, subapartado Relación de puestos de trabajo de la Administración General y sus Organismos Autónomos (se adjunta copia de la consulta realizada).

Vistas las funciones que el artículo 38.1 de Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno atribuye al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en materia de adopción de recomendaciones para el mejor cumplimiento de las obligaciones contenidas en la legislación básica, de asesoramiento en materia de transparencia y, especialmente, su función de colaboración, en las materias que le son propias, con órganos de naturaleza análoga.

Visto, asimismo, que el contenido de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre dispone que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos adoptarán conjuntamente los criterios de aplicación, en su ámbito de actuación, de las reglas contenidas en el artículo 15 de la Ley referida, en particular en lo que respecta a la ponderación del interés público en el acceso a la información y la garantía de los derechos de los interesados cuyos datos se contuviesen en la misma, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.



Habiéndose formulado, a requerimiento de la Administración Regional, Informe N/REF: 414135/2015 por la Agencia Española de Protección de Datos sobre la aplicación del artículo 13.2, letra a) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, cuyo texto se adjunta, asimismo, a este escrito.

Estando el Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia elaborando el informe solicitado por la Consejería de Presidencia, teniendo en cuenta la escasez de medios actuales de este Consejo, y, atendiendo al deseo de este órgano de alinearse con los criterios interpretativos y con la opinión del Consejo Estatal de Transparencia y Buen Gobierno y de consolidar una colaboración y cooperación permanente entre ambos organismos, SOLICITO el parecer del Consejo Estatal de Transparencia y Buen Gobierno sobre los extremos requeridos por la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como por lo señalado en el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos, a fin de contrastarlo con el que finalmente emita nuestro Consejo en aras de una necesaria unificación de criterios en el asunto planteado.

En relación con la consulta formulada por este Consejo, el CTBG, ha emitido Informe de fecha 27 de octubre de 2015, cuyo contenido se transcribe a continuación:

ASUNTO: Consulta del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia sobre la publicación por la mencionada Comunidad Autónoma en ejercicio de sus obligaciones de publicidad activa de las relaciones de puestos de trabajo (RPTs) de la Comunidad y de los puestos de trabajo fuera de dichas relaciones, con indicación de sus ocupantes, su relación jurídica con la Administración autónoma y sus retribuciones anuales y con referencia a todo tipo de personal.

I. ANTECEDENTES

El pasado 23 de octubre, por parte del Presidente del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia (en adelante CTRM), se remite a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante CTBG) una petición de informe en relación con la publicación por la mencionada Comunidad Autónoma, en ejercicio de sus obligaciones de publicidad activa, de las relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT) de la Comunidad y de los puestos de trabajo fuera de dichas relaciones, con indicación de sus ocupantes, su relación jurídica con la Administración autónoma y sus retribuciones anuales y con referencia a todo tipo de personal.

En la petición se solicita también el parecer de este CTBG respecto del informe emitido por la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD) con ocasión de la cuestión arriba planteada



II. FUNDAMENTOS DE LA CONSULTA

La petición de Informe del CTRM se fundamenta en lo dispuesto en las letras f) y g) del art. 38, núm. 4, de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante Ley 12/2014), que establecen que dicho Consejo, es competente para "resolver las consultas que se formulen en materia de publicidad activa y derecho de acceso por las entidades e instituciones comprendidas en el ámbito de la ley y para adoptar criterios de Interpretación uniforme de las obligaciones establecidas en la presente ley", siendo de suyo evidente que para la resolución de tales consultas o la adopción de dichos criterios puede solicitar los informes que estime convenientes.

Por su parte el CTBG es competente para emitir el presente informe de acuerdo, primeramente, con lo dispuesto en el art. 38, núm. 2, letra b), de la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (en adelante LTAIBG) que, entre otras funciones, encomienda al Consejo la de "asesorar en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno".

En segundo lugar, resulta competente conforme a lo dispuesto en la letra g) del núm. 1 del mismo art. 38.1 g), que encomienda al CTBG la función de "colaborar, en las materias que le son propias, con órganos de naturaleza análoga".

Por último hay que tener en cuenta que la LTAIBG declara en su disposición final 8ª el carácter básico de las normas contenidas en el Capítulo II de su Título I, referidas a publicidad activa, a salvo del apartado 2 del art. 6, el art. 9 y los apartados 1 y 2. el art. 10 y que tanto el art. 38.2 a) de la LTAIBG como el art. 8 del Real Decreto 919/2014 de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, atribuyen a la Presidenta del mismo la facultad de adoptar criterios de interpretación uniforme acerca de las obligaciones contenidas en aquella en los aspectos básicos de la Ley, para todo su ámbito de aplicación y en los específicos de las CC.AA. siempre que se solicite.

En conclusión, el CTRM puede, en el ejercicio de sus funciones, solicitar los informes que considere oportunos para el mejor desarrollo de éstas y el CTBG, como organismo independiente encargado del cumplimiento de la LTAIBG y su interpretación, puede, igualmente en el ejercicio de sus funciones, informar o asesorar a aquél en la interpretación de las obligaciones establecidas en la Ley y su cumplimiento.

En todo caso, el presente informe persigue la finalidad, implícita en el art. 38.1 g) de la LTAIBG y en el homólogo art. 38.4 j) de la Ley 12/2014 y compartida por ambas



Instituciones, de colaborar y fomentar la alineación y coordinación de los criterios interpretativos y de aplicación de aquélla en todo el territorio nacional.

III. ADVERTENCIA PREVIA

Antes de entrar en el fondo del asunto, el CTBG señala que el presente informe no prejuzga ni preconsidea los que pueda emitir la AEPD en el ámbito de sus competencias y en el marco de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD).

Asimismo, el CTBG se vincula al contenido del Informe conjunto CTBG-AEPD de 23 de marzo de 2015, publicado en la página web del Consejo y dictado en cumplimiento de lo preceptuado en la disposición adicional 5ª de la LTAIBG, en lo que hace a los aspectos relacionados con el art. 15 de la misma, particularmente en lo relativo a la ponderación del interés público y la protección de datos de carácter personal en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública en el ámbito estatal.

IV. INFORME

La primera cuestión a dilucidar en este Informe es si la publicación efectuada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su web institucional, dentro de la sección *"Publicidad Activa / Información sobre Recursos Humanos y Función Pública"*, es conforme con las normas de la LTAIBG en materia de publicidad activa.

En este sentido hay que empezar por señalar que la publicación efectuada, dividida en dos partes -RPTs y puestos de trabajo fuera de RPT-, comprende los siguientes datos e informaciones:

- Las RPTs publicadas ofrecen información no sólo sobre los puestos de trabajo -incluyendo Consejería u Organismo Autónomo, Centro Directivo, Centro de Destino, denominación del puesto y nivel, clasificación y singularizado, junto con la forma de provisión, grupo, cuerpo u opción- sino que también, incorporar la relación nominal de los empleados públicos que los desempeñan, su titulación académica, la jornada desempeñada, si es el primer destino o no, y -dentro del apartado "observaciones"- información relativa a idiomas, si requiere de permiso de conducir, si tiene horario especial o jornada nocturna, *"pernoctar en el centro de trabajo"*, entre otros. Adicionalmente, en la relación nominal de ocupantes de la



RPT se especifica su número de registro personal, el tipo de relación jurídica que les vincula a la Administración (funcionario de carrera, interino o personal laboral), las retribuciones asignadas a su puesto y si tiene nombrado un sustituto, incluyendo también el nombre y el número de registro personal del sustituto.

- En los puestos fuera de RPT además de la Consejería u Organismo Autónomo, Centro Directivo, Centro de Destino, número de registro personal, nombre y apellidos, tipo de relación jurídica, cuerpo o categoría se incluye la fecha de inicio y fin previsto de la prestación laboral así como las retribuciones.

A juicio de este Consejo, si bien es un hecho que la LTAIBG no contempla la publicación proactiva de la información relativa a las RPTs y otros datos de los empleados públicos, con carácter básico no lo es menos que la norma, la publicación no se opone al contenido de la misma pues viene exigida expresamente por una Ley regional –la Ley 12/2014- que se produce en cumplimiento del principio de autonomía consagrado en la Constitución y recogido en la Ley en lo referente a la regulación de la transparencia de las instituciones públicas. En efecto: en virtud de dicho principio de autonomía, la Ley 12/2014 de la Región de Murcia ha sometido a publicidad activa en materia de recursos humanos no solo los contenidos informativos “básicos” o mínimos de la LTAIBG, sino también otros contenidos adicionales, consolidando con su aprobación una tendencia extensiva de las obligaciones de publicidad activa que, con anterioridad a la aprobación de la Ley, ya habían manifestado los órganos de la Comunidad Autónoma en distintas medidas o actuaciones.

Así, como la propia Ley 12/2014 recuerda en su exposición de motivos, el pasado 30 de mayo de 2014, el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia implantó ya una serie de medidas de fomento de la transparencia entre las que *“destacan las referidas a publicidad activa, que obligan a poner a disposición de los ciudadanos, a través de un Portal de Transparencia, determinadas informaciones relevantes”*. Esta voluntad ha reforzada con un Acuerdo posterior, de 19 de septiembre de 2014, incluyendo en la publicidad activa *“diversas cuestiones relacionadas con la Función Pública”* entre ellas las referidas a la información sobre *“efectivos, oferta de empleo público y RPTs”*.

Es por tanto incuestionable el deseo de los responsables políticos de la Comunidad murciana de obligarse a rendir cuentas “de oficio” en un tema concreto como la RPT, incluso antes de que entrara en vigor la Ley 12/2014.

Así, no es de extrañar que, luego, al aprobarse la Ley 12/2014 este deseo quedara consolidado con rango normativo superior al recogerse en el art. 13.2 a) de la misma que las instituciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación publicarán las RPT, 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.

En este sentido hay que tener en cuenta que la literalidad del art. 13.2 de la Ley 12/2014 de Murcia establece la obligación de publicar las RPTs y otros datos mencionados específicamente, a diferencia del apartado 1 del mismo artículo que se refiere expresamente a "información relativa a ...". Así pues, la Ley exige la publicación de la RPT como tal, con todos los contenidos definidos en la normativa autonómica correspondiente, pues, si hubiera querido distinguir, hubiera utilizado la misma expresión del número 1, se hubiera referido específicamente a alguno de los contenidos de la relación o hubiera utilizado alguna expresión del tipo "de las RPT se publicarán únicamente ..." o "los aspectos de la RPT que se publicarán...".

Así mismo hay que tener en cuenta:

- El art. 8 de la misma Ley 12/2014, bajo el título: "Obligaciones de publicidad activa", que recoge en el núm. 1 la obligación de publicar la información que se considere relevante para garantizar la transparencia de las instituciones de la Comunidad y que tendrá "el contenido mínimo" que señala el art. 13 de la norma. Lo que significa en otros términos que, además del mínimo señalado, puede extenderse a otros contenidos adicionales.
- El art. 2, también de la Ley 12/2014, que define como información pública los contenidos y documentos que habiendo sido elaborados en el ejercicio de las funciones por los sujetos obligados obran en poder de estos.
- El art. 13.2, igualmente de la Ley 12/2014, que, además de "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", incluye las siguientes informaciones en el régimen de publicidad activa en materia de recursos humanos:
 - El directorio de personal (sin exclusión) que incluye al menos puesto de desempeño, teléfono y dirección de correo electrónico.
 - Las convocatorias y tramitaciones de los procesos de selección de los empleados públicos, incluido el personal temporal.
 - 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.



- La identificación de representantes sindicales, costes de liberación, horas sindicales.
- La relación de los empleados públicos que tuvieran autorizada la compatibilidad para un segundo puesto o actividad en el sector público o reconocida la compatibilidad con el ejercicio de actividades privadas y los datos.

Y todo ello restringido al conjunto de los empleados al servicio de la Administración autónoma, ya que la Ley dedica un precepto específico -el art. 14- a los altos cargos y órganos directivos.

Para mayor claridad, es necesario tener en cuenta que la legislación específica de la Región de Murcia ha regulado el contenido y los modelos de lo que debe entenderse por RPT en su Administración propia, que ha de ser tenida necesariamente en cuenta a la hora de determinar la publicación de la misma.

Así, el Decreto legislativo 1/2001 de 26 de enero, que aprueba el texto refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, señala expresamente en su art. 19:

"1. La relación de puestos de trabajo indicará necesariamente y en todo caso para cada uno de ellos:

- a) *Su denominación.*
- b) *Sus características esenciales.*
- c) *La posición que le corresponde dentro de la organización administrativa.*
- d) *Los requisitos necesarios para su desempeño.*
- e) *En su caso, la adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala de funcionarios y a la Categoría laboral que corresponde.*

2. Tratándose de puestos de trabajo atribuidos a funcionarios públicos, indicarán además:

- a) *El nivel en el que el puesto haya sido clasificado.*
- b) *En su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos.*
- c) *La forma de provisión".*

Adicionalmente, el Decreto 46/1990, de 28 de junio, que aprueba el modelo y dicta normas para la aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo,



señala en sus arts. 3 y 4 que en las RPTs se indicará necesariamente para cada uno de los puestos incluidos, además de los datos establecidos en la Ley, las titulaciones académicas necesarias para su desempeño -con las denominaciones establecidas en la normativa vigente-, y, dentro de la columna "observaciones", las circunstancias que constituyen un elemento esencial para el desempeño del puesto, tales como:

- Jornada de trabajo diferente a la establecida de forma general para los funcionarios de sus mismas características.
- Puesto a amortizar, cuando se trate de puestos que obligatoriamente se amortizarán al quedar vacantes.
- Conducción de vehículos.
- Residencia en vivienda oficial.
- Pernoctar en el centro de trabajo.
- Puestos que se consideren idóneos como primer destino.
- Puestos a adaptar en sus requisitos de desempeño al quedar vacantes.

Así pues no cabe ninguna duda de que, a la hora de publicar proactivamente las RPTs de la Comunidad en cumplimiento de la Ley 12/2014, la publicación debe comprender necesariamente la totalidad de los datos establecidos por la normativa correspondiente como contenido propio de la RPT, ya que lo que es una RPT en la C.A. de la Región de Murcia, está legislado y definido.

Teniendo en cuenta lo dicho, a juicio de este CTBG, la publicación efectuada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las RPTs y otras informaciones de sus empleados públicos no solo es conforme con las normas de la LTAIBG en materia de publicidad activa sino que constituye el cumplimiento estricto de una decisión de las Autoridades de la misma consagrada a nivel legislativo, habiendo considerado éstas, en uso de su autonomía en materia de regulación de la transparencia, que los datos relacionados con el personal al servicio de la Administración murciana que han sido objeto de publicación son relevantes para el control de la actividad pública y la rendición de cuentas y vienen definidos en normas específicas.

La segunda cuestión a considerar en este informe es si la publicación de las RPTs y otros datos de recursos humanos, en la medida en que supone la divulgación de datos de carácter personal, infringe los límites establecidos para la publicidad activa en el art. 5, núm. 3, de la LTAIBG, especialmente los relacionados con la protección de los datos de carácter en los términos de los arts. 14 y 15 de la LTAIBG.

En este sentido, hay que señalar que la competencia para la interpretación y aplicación de las normas sobre protección de datos de carácter personal de la LOPD corresponde a la AEPD, sin que quepa a este Consejo pronunciarse al respecto salvo en aquellas cuestiones directamente vinculadas con la LTAIBG.



Con este alcance limitado, pueden destacarse las siguientes cuestiones:

- Que se trata de un supuesto de publicidad activa y, por lo tanto, de una obligación de la Administración y de un derecho general a saber cuyas normas no son equiparables sin más a las reguladoras del ejercicio del derecho a la información.
- Que la obligación de publicar los datos está establecida en una norma de rango legal como un deber proactivo de la Administración, por lo que las posibilidades de interpretación por los destinatarios de la norma son necesariamente limitadas.
- Que el hecho de que la información venga exigida por una Ley –es este caso, la Ley 12/2014- puede introducir en la cuestión examinada un principio favorable a la publicación de los datos en los términos del art. 6.2 de la LOPD.
- Que el art. 9, núm. 4, de la Ley 12/2014 se refiere específicamente a los límites derivados de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa básica de desarrollo, señalando que, cuando la información contuviera datos especialmente protegidos, la publicidad solo se llevará a cabo previa disociación de los mismos. En la publicación efectuada no se encuentran dichos datos.
- Que en el Informe del CTBG y la AEPD se incluye una recomendación o criterio conjunto que, si bien no es trasladable a este caso concreto dado que se refiere al ejercicio del derecho de acceso, si debe ser tenido en cuenta a la hora de tratar la situación específica de las personas merecedoras de protección especial –como p. ej. las víctimas de violencia de género-, cuya situación de vulnerabilidad se puede ver agravada por la divulgación de una información relativa al puesto que ocupa.

En este caso las unidades de la Comunidad Autónoma responsables de la gestión de recursos humanos habrán de establecer las medidas necesarias para que estos casos tengan un tratamiento especial y no resulten afectados por una publicidad genérica.

- Finalmente, por lo demás, conviene recordar que todos los datos de carácter personal que han sido ahora publicados en la web de la Región de Murcia (como la salvedad del apartado anterior) ya habían sido hechos públicos con anterioridad en cumplimiento de lo establecido en el art. 49 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, de la Región de Murcia, que establece que se harán públicos en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» todos los acuerdos de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario. En este sentido, ya fueron publicados tanto en el «BORM» como en la web de la Comunidad, con expresión no solo del nombre y apellidos del funcionario, sino también de su número de registro de



personal y su DNI, a diferencia de la publicación que origina el presente Informe que no incluye los DNI ni las retribuciones individualizadas ya que las figuradas son las propias del puesto, sin trienios ni productividad.

V. CONCLUSIONES

En opinión de este Consejo:

- La publicación efectuada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las RPTs y otras informaciones de sus empleados públicos no solo es conforme con las normas de la LTAIBG en materia de publicidad activa sino que constituye el cumplimiento estricto de una decisión de las Autoridades de la misma consagrada a nivel legislativo.
- La publicación, en la medida en que implica la divulgación de datos de carácter personal que sea necesario proteger, puede infringir los límites establecidos para la publicidad activa en el art. 5, núm. 3, de la LTAIBG, especialmente los relacionados con la protección de los datos en los términos de los arts. 14 y 15 de la LTAIBG. La competencia para la interpretación y aplicación de las normas sobre protección de datos de carácter personal de la LOPD corresponde a la AEPD, sin que corresponda a este Consejo pronunciarse al respecto más allá de algunos aspectos directamente relacionados con la LTAIBG.

Madrid, a 27 de octubre de 2015
**LA PRESIDENTA DEL CONSEJO DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO**

El Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia agradece al CTBG la profundidad y extensión del análisis del caso sometido a consulta y comparte los criterios manifestados en su informe.

Este Consejo asume como propias las consideraciones y los criterios manifestados por el Consejo estatal y, junto con las consideraciones manifestadas por la Agencia de Protección de Datos en sus Informes específicos sobre las consultas de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria (punto II.1) y de la Consejería de Presidencia (punto II.4), por haber sido emitidos en relación con el supuesto concreto de aplicación del artículo 13, apartado 2, de la Ley 12/2014 de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia y en base a ello formula las siguientes consideraciones

III. CONSIDERACIONES

III.1 En relación con la PUBLICACIÓN de los PUESTOS DE TRABAJO y de su contenido necesario en las RPT's

1. Analizado el contenido necesario de las Relaciones de puestos de Trabajo en el apartado I.2.2 de este informe conviene reiterar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM nº 85 de 12/04/2001), *“las relaciones de puestos de trabajo tendrán carácter público, y comprenderán todos los puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.”*

2. Así, de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo y de sus diferentes modificaciones se realiza obligatoriamente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, indicando todos las características y requisitos funcionales de cada uno de los puestos que, coinciden con las publicadas, salvo los datos de los ocupantes, en la sección de transparencia de la web de la CARM.

3. A mayor abundamiento, este Consejo ha consultado, entre otras, la Orden de 19 enero de 2015, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se hace pública la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM nº 26 de 2 de febrero de 2015), accesible en la dirección web <http://www.borm.es/borm/documento?obj=anu&id=724756>,

En dicha Orden se hace pública en su Anexo I la mencionada RPT actualizada a fecha 1 de enero de 2015, ajustada al modelo aprobado por Decreto 46/1990, de 28 de junio, y donde, se acompaña, a efectos informativos en su Anexo II la descripción de los códigos empleados en los apartados de



Cuerpo/Opción, Titulación académica y Observaciones de la relación de puestos de trabajo.

4. De acuerdo con lo anterior, en relación con el artículo 13.2.a) de la Ley 12/2014, cabe concluir que de los 27 ítems publicados y referidos en el apartado I.1 (Hechos. **Publicidad activa de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración Regional**) de este informe, los numerados del 1 al 17, así como el ítem 21, se corresponden con la información que se publica en el BORM, periódicamente, cada vez que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo (por creación, supresión o modificación de puestos de trabajo).

5. En conclusión, por lo que respecta a la publicación de los ítems referidos en el punto anterior, el Consejo de la Transparencia ha verificado que no hay ningún dato de los publicados en la sección de transparencia por aplicación del artículo 13.2.a) de la Ley 12/2014, que no figure publicado con anterioridad en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y que los mismos no contienen ningún dato de carácter personal de los referidos en el artículo 3, letra a) de la LOPD por sí solos, por lo que nada obsta a su publicación,

III.2 En relación con la PUBLICACIÓN de los OCUPANTES TITULARES de los puestos de trabajo.

1. Los ítems 18 a 20 y 22 a 27 referidos en el apartado I.1 de este documento (Hechos. **Publicidad activa de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración Regional**) reproducen la información sobre los ocupantes del puesto, describiendo para cada uno de ellos (ocupante, sustituto 1 y sustituto 2) el número de Registro de Personal, los apellidos y nombre y la relación jurídica que los liga con la Administración u Organismo empleador.

2. Sobre la publicación de los ocupantes de los puestos de trabajo este Consejo coincide con lo señalado en los informes analizados en el apartado II de este documento, señalando que la cesión de datos personales de los ocupantes de los puestos de trabajo realizada no sólo no contradice lo



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

dispuesto en la legislación en materia de protección de datos, sino que se encuentra amparada por el artículo 11.2, letra a) de la LOPD en conexión con lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley de Transparencia Regional.

3. Asimismo, por lo que se refiere a los datos de los ocupantes definitivos de los puestos de trabajo, hemos de referirnos a su previa publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Así, hemos de recordar que, con el contenido establecido en la RPT se publican los puestos de trabajo en las diferentes convocatorias de provisión de puestos de trabajo (concursos de méritos y libre designación) que se realizan por la Administración Regional, convocatorias que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero anteriormente señalado *"se harán públicas, por la autoridad competente para efectuar los nombramientos, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia"*.

De la misma forma, deben, igualmente, publicarse en el citado Boletín, en este caso ya con indicación de los datos personales del adjudicatario del puesto de trabajo (no sólo su nombre y apellidos, así como su Número de Registro de Personal, sino indicando, asimismo, su DNI), *"las resoluciones que se deriven de aquellas convocatorias"*.

Este Consejo, ha consultado algunas convocatorias de provisión de puestos de trabajo publicadas en el BORM, así como las Órdenes por las que se resuelven las citadas convocatorias. Tales convocatorias y órdenes por las que se resuelven las mismas, pueden consultarse en las siguientes webs:

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=21698&IDTIPO=100&RASTRO=c452\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=21698&IDTIPO=100&RASTRO=c452$m), por lo que se refiere a los concursos de méritos, y en la web

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=33941&IDTIPO=100&RASTRO=c452\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=33941&IDTIPO=100&RASTRO=c452$m), por lo que se refiere a los procedimientos de libre designación convocados.

En conclusión, por lo que respecta a los ocupantes definitivos de los puestos de trabajo, el Consejo de la Transparencia ha verificado que no hay ningún dato de los publicados por aplicación del artículo 13.2.a) de la Ley



12/2014, que no figure publicado con anterioridad en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, por lo que, aún no existiendo habilitación legal expresa para la cesión de sus datos personales (cosa que evidentemente sucede en este supuesto), podría haberse realizado el citado tratamiento de datos al estar todos ellos publicados con anterioridad en una fuente accesible al público, como es el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, letra j) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

III.3 En relación con la PUBLICACIÓN de los RESTANTES OCUPANTES de los puestos de trabajo.

1. Por lo que se refiere a los datos del personal de sustitución, señala el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos N/REF: 414135/2015 que *"no existe, por tanto, habilitación legal para publicar otro tipo de información, como el hecho de tener nombrado un sustituto y su identificación, (...)". Encontramos, por tanto, un límite objetivo, en cuanto a la información que puede publicarse por existir habilitación legal que ampare la cesión y la que no puede publicarse."*

2. Al respecto debemos indicar que el propio Informe de la AEPD sostiene que *"existiría una habilitación legal para la comunicación de datos en virtud del artículo 13.2 de la Ley 15/2014 (debemos en este apartado entender Ley 12/2014) en relación con el art. 11.2.a) LOPD. Ahora bien, esta circunstancia habrá de reducirse a sus justos términos, en el sentido de que el artículo 13.2 reiterado habilita legalmente la publicación de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal. Y en ellas la propia Ley murciana ha considerado que se incluirán "sus ocupantes", así como la relación jurídica que les liga con la Administración y sus retribuciones anuales."*



3. El tratamiento de los sustitutos realizado en el fichero de la Relación de los Puestos de Trabajo de la CARM proporcionado por la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios y publicado en la sección de transparencia de la web de la CARM permitía mostrar los diferentes "ocupantes" de un puesto de trabajo así como la "relación jurídica" que les liga con la Administración Regional.

4. Es sabido que en un mismo puesto de trabajo pueden haber varios "ocupantes" con diferentes "relaciones jurídicas". Así, lo natural en la provisión de los puestos de la Administración Regional es que los mismos se encuentren provistos por funcionarios de carrera. Por diversas circunstancias (bajas médicas, excedencias, estos funcionarios pueden verse sustituidos por personal interino.

La propia definición de personal interino que realiza nuestro Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM nº 85 de 12/04/2001) abunda en esta circunstancia. De acuerdo con el artículo 7 de este texto legal

En iguales términos se pronuncia el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de acuerdo con el cual "*son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares'.

5. La omisión de los datos referidos "*al hecho de tener nombrado un sustituto y su identificación*", que se deriva del Informe de la AEPD implicaría que de un colectivo superior a 7.000 efectivos deberían omitirse los datos



relativos a los 1.924 funcionarios interinos existentes actualmente en el ámbito de Administración y Servicios de la CARM¹.

6. Analizado lo anterior, desde este Consejo se entiende que la omisión de la publicación de los datos relativos a los sustitutos no es conforme con las menciones a "todo tipo de personal, con indicación de sus ocupantes y su relación jurídica" realizada en el artículo 13.2, letra a) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre.

7. Así lo ha entendido también el Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno al señalar que "la publicación efectuada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las RPTs y otras informaciones de sus empleados públicos no sólo es conforme con las normas de la LTAIBG en materia de publicidad activa sino que constituye el cumplimiento estricto de una decisión de las Autoridades de la misma consagrada a nivel legislativo", o al indicar que "*la obligación de publicar los datos está establecida en en una norma con rango legal como un deber proactivo de la Administración, por lo que las posibilidades de interpretación por los destinatarios por los destinatarios de la norma son necesariamente limitadas*".

8. De acuerdo con lo anterior, este Consejo debe afirmar que los datos de ocupantes referidos en la Ley de Transparencia Regional amparan la publicación no sólo del personal que pudiera tener el puesto adjudicado con carácter definitivo, sino de aquel personal funcionario interino o laboral temporal que ocupase tales puestos en sustitución de sus titulares, así como de aquel personal funcionario de carrera que ocupase de manera provisional los mencionados puestos de trabajo.

¹ Fuente: Portal de Transparencia de la CARM. Personal al servicio de la Administración Regional. Datos de efectivos al servicio de la Administración Regional a 1 de junio de 2015.

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=37871&IDTIPO=11&RASTRO=c2517\\$m47422,51380](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=37871&IDTIPO=11&RASTRO=c2517$m47422,51380)

III.4. En relación con la PUBLICACIÓN de las RETRIBUCIONES.

1. La Ley 12/2014, de 16 de diciembre, en su artículo 13.2 hace referencia expresa a la publicidad activa de las retribuciones anuales de los siguientes tipos de empleados públicos:

- En la letra a), con referencia a los ocupantes de los puestos de trabajo, sean funcionarios, estatutarios o personal laboral,
- En la letra f) en relación con el personal eventual existente.

2. Sostiene en relación con este apartado el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos N/REF: 414135/2015 que *“además, en la mención a las retribuciones anuales, deberán considerarse las retribuciones brutas anuales, a fin de no revelar ninguna otra información adicional del empleado público, por no existir una habilitación legal específica que exceda de tales retribuciones anuales (por ejemplo el complemento de productividad que por su propia naturaleza no es fijo en su cuantía ni periódico en su devengo)”*.

3. En este punto, debe señalarse que las cuantías publicadas en la sección de transparencia de la web de la CARM cumplen con lo establecido en el informe anterior, pues las mismas muestran los importes de las retribuciones brutas en cómputo anual de cada uno de los puestos de trabajo en los términos señalados en el apartado I.1 de este documento en su ítem 21.

De acuerdo con lo allí señalado estos importes sólo coincidirían con las retribuciones brutas de los ocupantes si los mismos no devengasen ningún tipo de complemento personal (como trienios, grado consolidado, productividad variable o complementos personales transitorios, por ejemplo) y si los mismos desempeñaran el puesto de trabajo cuyas retribuciones se publican la totalidad del año.

4. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior y de la interpretación realizada por la Agencia Española de Protección de Datos, este



Consejo debe señalar que el concepto retribuciones anuales hace referencia a las retribuciones efectivamente devengadas por los empleados públicos, por cualquier concepto retributivo, fijo y periódico o variable y discontinuo. No parece en este punto congruente con la obligación legal, la publicación exclusivamente de las retribuciones fijas y periódicas asociadas a las características funcionales del puesto de trabajo, sin tomar en consideración las circunstancias concretas y personales del ocupante del puesto.

En este sentido, de conformidad con lo establecido, entre otras, en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (y en similares términos por lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes de nuestro Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, el concepto RETRIBUCIONES está integrado por:

- a) **Retribuciones básicas.** Compuestas por:
 - a. El sueldo
 - b. Los trienios
 - c. Las pagas extraordinarias.

- b) **Retribuciones complementarias,** integradas por:
 - a. El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, o al del grado consolidado por el funcionario en el caso que fuera superior al nivel del puesto desempeñado.
 - b. El complemento específico atribuido al puesto de trabajo.
 - c. El complemento de productividad que, en todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.



d. Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. En este concepto se integran las retribuciones por conceptos denominados de diferentes formas tales, como horas extraordinarias, prolongaciones de jornadas, guardias, autoconcertaciones, etc.

De acuerdo con lo anterior, cuando la Ley 12/2014 se refiere a retribuciones anuales del empleado público, debemos entender que está refiriéndose a las cantidades efectivamente devengadas por el mismo, por cualesquiera de los conceptos anteriores.

5. Teniendo en cuenta lo anterior, si se optase por proporcionar las retribuciones de carácter personal, incluidas las retribuciones variables, de los empleados públicos (opción no realizada por la Administración Regional en la publicación efectuada), y atendiendo al carácter variable de los complementos de productividad y de las gratificaciones por servicios extraordinarios, sería preciso realizar dos publicaciones:

- Por un lado, la publicación de las retribuciones fijas y periódicas del puesto conocidas de antemano (estas han sido y no otras las cuantías publicadas en transparencia).
- Y por otro lado, para proceder a la publicación de las retribuciones de carácter personal, incluidas las retribuciones variables o por servicios extraordinarios realizadas, hubiera sido necesario indicar las efectivamente devengadas en el ejercicio anterior por su concreto ocupante atendiendo a las circunstancias concretas y personales del mismo.
- De otra parte, cuando un empleado público hubiera estado ocupando varios puestos de trabajo a lo largo de un ejercicio anual, la publicación debería realizarse con referencia a la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas del ejercicio corriente más las retribuciones personales y variables devengadas en el ejercicio anterior con independencia del puesto que ocupase en el momento en que se realizase dicha publicación.



6. Finalmente, de acuerdo con lo ya señalado por este Consejo en la nota de prensa publicada con fecha 19 de octubre, y por lo que a estas retribuciones brutas anuales se refiere, en la sección de transparencia de la web de la CARM no se ha publicado ningún dato que no pudiera obtenerse por otros medios hechos públicos previamente. Así es, las retribuciones de los empleados públicos pueden extraerse del examen de las siguientes normas y acuerdos:

- En la Ley de Presupuestos Generales de la CARM anualmente se publican las retribuciones del personal funcionario (vid. artículos 22 y siguientes de la Ley 13/2014, de 23 de diciembre de 2014, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2015), donde se publican las cuantías siguientes:
 - Las relativas al sueldo.
 - Las relativas a las pagas extraordinarias en las cuantías derivadas de sus componentes establecidos con carácter básico.
 - Las relativas al complemento de destino de cada uno de los puestos de trabajo.
- En la Resolución por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre las retribuciones anuales de los funcionarios públicos, que desarrolla la citada Ley de Presupuestos (vid. Resolución de 2 de febrero de 2015, del Secretario General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 30 de enero de 2015, sobre retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sus organismos autónomos y Altos Cargos de esta Administración Regional, para el año 2015). En esta Resolución al margen de las retribuciones señaladas en la Ley de Presupuestos se expresan las cuantías siguientes:

[Informe s/ publicidad activa RPT \(art. 13.2 Ley 12/2014\).](#)

- Las relativas a la **productividad fija** establecida para los funcionarios en función de su pertenencia a un grupo o subgrupo de titulación concreto.
- Las **cuantías** establecidas en concepto de **productividad semestral, factor de complemento de destino**, aplicable al personal incluido en el ámbito de aplicación de la mesa sectorial de administración y servicios.
- Por último, por lo que se refiere al **complemento específico**, establece la Ley de Presupuestos señalada que el complemento específico anual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios se percibirá en 14 pagas iguales, de las que doce serán de percibo mensual y las dos adicionales, del mismo importe, se percibirán en los meses de junio y diciembre. Las **cuantías concretas** de este complemento específico vienen establecidas en la **Relación de Puestos de Trabajo**, donde, asimismo, se indica el **nivel del puesto de trabajo** desempeñado, y el **grupo o subgrupo** de funcionarios al que está abierto.

De acuerdo con todo lo anterior, la **información de las retribuciones de los diferentes puestos de trabajo de la CARM** puede ser extraída del propio **Boletín Oficial de la Región de Murcia** donde se publican las anteriores normas y acuerdos.

7. En conclusión, este Consejo debe señalar que la **publicidad activa de las retribuciones efectuadas** es conforme a la ley de transparencia y a la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, sin perjuicio de la consideración realizada en el punto 4 y 5 de este apartado en relación con el contenido de las retribuciones brutas a las que se refiere la ley.



III.5. En relación con la necesidad de proteger supuestos específicos que impidan la publicidad de alguno de los datos incluidos en el artículo 13.2.a de la Ley de Transparencia.

En aplicación de las cautelas recomendadas por la Agencia de Protección de Datos en el Informe emitido a instancias de la Consejería de Presidencia, y con la finalidad de preservar el derecho a la reserva de datos personales derivados de situaciones que merezcan una protección especial que cualquier empleado público pueda tener reconocida por la Administración Regional y el resto de entidades y sujetos obligados por la Ley de Transparencia Regional deben realizarse las acciones que se señalan en este apartado con carácter previo a la publicación de los datos a los que se refiere este informe.

En este apartado, siguiendo el informe del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno estatal, no nos referimos a los datos especialmente protegidos a mencionados en el artículo 7 de la LOPD (los relativos a ideología, religión o creencias, así como al origen racial, a la salud o a la vida sexual), puesto que en la publicación efectuada no se encuentran presentes datos de esta naturaleza.

Sí que deben tenerse en cuenta en la publicación de estos datos 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. Nos referimos a situaciones tales como las relativas a víctimas de violencia de género, a víctimas de violencia terrorista, o aquellas otras situaciones en las que se aprecien las situaciones señaladas.

Es necesario al efecto distinguir dos supuestos. El primero de ellos viene derivado de 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. En estos supuestos los órganos gestores en materia de recursos humanos son conocedores de estas circunstancias de especial protección por lo que deberán, con carácter previo a su publicación proceder de oficio a la disociación de los datos correspondientes al personal afectado.

En los restantes casos no conocidos previamente por la Administración, las unidades y órganos directivos responsables de la gestión de los Recursos Humanos en el seno de cada una de las Entidades, Organismos o Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, deberán efectuar una convocatoria pública y fehaciente, por la que concedan un plazo de QUINCE DÍAS hábiles durante los cuales, cada empleado afectado por la publicación de sus datos personales en el Portal de la Transparencia que corresponda, podrá formular las alegaciones que convengan a su derecho a la reserva de sus datos personales, con aportación de la sentencia o resolución judicial o administrativa, en la que se reconozca y establezca dicha protección especial.

A la vista de las alegaciones formuladas, cada unidad u órgano directivo responsable de los recursos humanos acordará lo que proceda y, en el caso, de ser favorable a la exclusión de los datos personales, se adoptarán las cautelas necesarias para que los mismos no figuren publicados en el Portal de la Transparencia.

III.6. Sobre el alcance subjetivo de la obligación de publicar los datos del artículo 13.2.a) de la Ley 12/2014.

Finalmente este Consejo, considera conveniente referirse al ámbito subjetivo que existe en relación con la publicación de los datos personales a que hace referencia el artículo 13 apartado 2 de la Ley 12/2014.

Para ello, es necesario acudir a lo dispuesto en el artículo 5 de la citada Ley, en el que se establece que las disposiciones en materia de publicidad activa contenidas en el Título I de la citada ley se aplicarán a:

- a) La Administración general de la Comunidad Autónoma.*
- b) Los organismos autónomos y las entidades públicas empresariales dependientes de la Administración pública anterior.*
- c) Cualesquiera otras entidades de derecho público con personalidad jurídica vinculadas a la Administración pública regional o dependientes de ella.*
- d) El Consejo Jurídico de la Región de Murcia y el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.*
- e) Las universidades públicas de la Región de Murcia y sus entidades instrumentales dependientes.*
- f) Las sociedades mercantiles regionales, así como las sociedades mercantiles en cuyo capital la participación, directa o indirecta, del resto de las entidades previstas en este artículo sea superior al 50 por ciento.*
- g) Las fundaciones del sector público autonómico constituidas, mayoritariamente o en su totalidad, por aportaciones de la Administración pública de la Comunidad Autónoma, o cuyo patrimonio fundacional con carácter de permanencia esté formado en más de un cincuenta por ciento por bienes o derechos cedidos o aportados por ella, así como las fundaciones dependientes del resto de entidades previstas en este artículo en las que se den tales circunstancias.*
- h) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refiere el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.*



i) Las corporaciones de derecho público regionales y entidades asimilables, tales como federaciones y clubes deportivos, en lo relativo a sus actividades sujetas al Derecho administrativo.

j) Las asociaciones constituidas por las administraciones, organismos y entidades previstos en este artículo, incluidos los órganos de cooperación referidos en el artículo 2.1 i) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, con excepción de aquellas en las que participe la Administración general del Estado o alguna de sus entidades del sector público.

k) El resto de entidades, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que figuren incluidas por el estado en el Inventario de Entes del Sector Público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. La Asamblea Regional de Murcia estará sujeta a la legislación básica del Estado en materia de transparencia y a las disposiciones de la presente ley en lo que afecta al ejercicio de sus funciones de carácter administrativo, sin perjuicio de lo que la misma establezca en ejercicio de la autonomía que le garantiza el artículo 27 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio.

3. A los efectos de lo previsto en este título tienen la consideración de administraciones públicas de la Región de Murcia los organismos y entidades incluidos en las letras a) a e) del apartado 1.”

Destacar la regla de aplicación contenida en la letra k) del artículo 5 pues, como regla de cierre, la Ley se aplica y obliga a TODOS los entes, entidades, organismos, fundaciones, consorcios y sociedades mercantiles que figuren incluidas por el Estado en el Inventario del Sector Público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ese inventario puede consultarse de forma permanente en la dirección url:<http://serviciostelematicos.minhap.gob.es/PubInvCCAA/secciones/FrmSelComunidad.aspx>, y se encuentra, asimismo, disponible en la sección de transparencia de la Web de la CARM en la información obrante en el mismo en el apartado relativo a la información del sector público de la CARM.



IV. CONCLUSIONES

Primera. La publicación de los datos personales identificativos de los empleados públicos, a que se refieren las letras a), c) e), f) g) y h) del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 12/2014 de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, es congruente con las obligaciones impuestas por la Ley y no contradicen lo estipulado en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos ni en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno.

Segunda. No obstante la conclusión anterior, a fin de preservar los derechos específicos que algún empleado público pudiera tener como consecuencia de situaciones específicas y particulares merecedoras de una protección especial cuya revelación de su identidad, ubicación u otras circunstancias pudiera situarle en una situación de especial riesgo o de agravamiento de su vulnerabilidad, por las unidades y órganos directivos responsables de la gestión de los Recursos Humanos, dentro de cada uno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 12/2014, deberá realizarse con carácter previo la disociación de los datos de aquel personal que pudiera tener alguna de estas situaciones dignas de especial protección de la que hubiera tenido conocimiento previo. En aquellos supuestos no conocidos previamente, estos órganos o unidades deberán realizar una convocatoria pública y fehaciente, por la que se conceda un plazo de quince días hábiles a los empleados por ellos gestionados, para que puedan aportar la documentación acreditativa del derecho a la reserva y no publicación de sus datos personales o de sus retribuciones o del puesto de trabajo que ocupen en la organización.

Tercera. El deber de cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 13.2 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, alcanza a la totalidad de



Región de Murcia

CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Informe s/ publicidad activa RPT (art. 13.2 Ley 12/2014).

los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, de acuerdo con el contenido de su artículo 5.

Cuarta. Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, el Consejo acuerda remitir este informe a la Asamblea Regional, proponiendo revisar el contenido actual del artículo 13.2, letra a) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia, con el fin de suprimir del mismo la mención a los ocupantes de los puestos de trabajo y a su relación jurídica, manteniendo la publicación de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documento equivalente, referidos a todo tipo de personal, con indicación de las retribuciones anuales, fijas y variables, de sus ocupantes.

Lo que, tras las deliberaciones del Pleno del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia en su reunión de fecha 6 de noviembre de 2015, se informa en Murcia a 9 de noviembre de 2015.

El Presidente del Consejo de la Transparencia

Fdo. José Molina Molina.

