



NOTA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO

En relación con la publicación inicial y posterior retirada del Portal de la Transparencia de la Relación de Puestos de Trabajos del personal de la Administración general de la CARM y de sus Organismos Autónomos (unos 8.000 puestos de trabajo), en cuya información constaban:

- a) Los datos del puesto de trabajo, de acuerdo con el contenido que el ordenamiento jurídico vigente establece para la publicidad de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).
- b) Los datos del importe presupuestario anual de cada uno de esos puestos de trabajo, en cuanto a coste fijo y periódico, ligado al perfil del puesto de trabajo exclusivamente, sin incluir las retribuciones que pudieran devengarse en relación al perfil personal del ocupante (trienios y grado personal) ni aquellas otras variables, derivadas de servicios extraordinarios, prolongaciones de jornada, gratificaciones, incentivos al rendimiento o productividad variable y/o por el sistema de autoconcertación.
- c) Los datos del último ocupante de cada puesto de trabajo, con expresión de apellidos y nombre y número de registro de personal.

Esta Presidencia del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia,

MANIFIESTA:

PRIMERO.- El pleno del Consejo emitió recientemente un informe a solicitud de la Consejería de Presidencia en relación con lo expuesto. En el mismo, el Consejo en pleno informó en sus tres primeras 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 los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, de acuerdo con el contenido de su artículo 5.

Las conclusiones anteriores son irrefutables a la luz del derecho positivo y del carácter imperativo de la ley de transparencia regional.

El acatamiento y la supremacía de la ley son pilares del Estado de Derecho consagrado por nuestra Constitución de 1978 y a su cumplimiento vienen obligados todos, los poderes públicos y los ciudadanos; no hay excepciones al respecto.

En consecuencia, la publicidad de la RPT correspondiente a unos 8.000 puestos de trabajo, en las condiciones relatadas es congruente y conforme con nuestra Ley 12/2014 y así queda acreditado en el Informe emitido.

Es conforme a la Ley, excepto en un dato como es el de las cuantías de las retribuciones anuales de cada ocupante, requisito exigido por la misma y que circunstancialmente no se cumplía con la publicación, por la razón, también explicada en el Informe, de que las cuantías publicadas se referían únicamente a las retribuciones fijas y periódicas anuales del puesto de trabajo, pero olvidando aquellas otras derivadas de las circunstancias personales del ocupante, del período de ocupación del puesto y de las retribuciones variables que pudiera haber ido devengando a lo largo del ejercicio.

No obstante, básicamente, la publicación cumplía con las exigencias legales, por lo que así fue informado por el Consejo.

A ello no obsta, la recomendación formulada por la Agencia Española de Protección de Datos, en otro contexto (ejercicio del derecho de acceso a la información) y a solicitud de otros órganos de ámbito estatal (Consejo de Transparencia y Buen Gobierno), que no, en relación con la consulta formulada "ad hoc", primero por la Fundación para la Formación e Investigación (FFIS) y posteriormente por la Consejería de Presidencia. Dicha recomendación obedece a motivos de cautela y si bien, es muy positivo tomarla en consideración, su omisión no desvirtúa la conclusión de la congruencia jurídica en la publicación de los datos por parte de la CARM.

Por tanto, atendiendo a la letra y al espíritu de la Ley 12/2014 de Transparencia, la publicidad activa llevada a cabo es conforme a la norma y ningún reproche jurídico cabe formular al respecto.



SEGUNDO. No obstante lo anterior, el Consejo en pleno también incluyó una Conclusión Cuarta que, a modo de propuesta-recomendación, formuló lo siguiente:

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.

Esa es la opinión del Pleno del Consejo y a su literalidad me remito.

Pero debe quedar meridianamente claro que, en tanto no se modifique la actual redacción de la Ley, todos los Entes, Organismos, Entidades, incluida la Administración general, están obligados a hacer públicos los datos de las Relaciones de Puestos de Trabajo, Plantillas, Catálogos o documentos similares, incluyendo junto a las características del puesto de trabajo, los datos del ocupante y el total de las retribuciones (fijas, periódicas y variables) anuales percibidas por el empleado público, lo que, en relación con las variables y no periódicas, obliga a hacer públicas las devengadas en el ejercicio completo inmediato anterior, pues las del ejercicio corriente, al no haber concluido, no servirían para dar cumplimiento al precepto legal.

TERCERO. No obstante, si nos permitimos abandonar el ámbito del Derecho positivo y nos adentramos en el del criterio a medio y largo plazo de esta Presidencia, he de manifestar que la transparencia en lo público, en lo relativo a quienes, cuándo y cuánto consumen de recursos públicos es un principio que prevalece sobre los intereses personales o particulares de los empleados públicos que, por principio, nada tienen que ocultar ni en su forma de acceder a los puestos públicos ni a ninguno de los demás aspectos relacionados con su ejercicio.

Esta presidencia ya ha manifestado reiteradamente que ya en 1978 promovió la publicación de las Declaraciones de Renta y Patrimonio de todos los contribuyentes y ello en la esfera privada; con mayor motivo, 40 años después, mantiene y preconiza que la publicación de cualquier dato público, incluidos los que nos ocupan, debería ser ya un logro y una muestra de normalidad democrática.

La publicación de lo que cada empleado público cuesta al erario público, el puesto que ocupa, su perfil y retribuciones, desde cuándo lo ocupa y mediante qué procedimiento ha accedido al mismo y con qué carácter y si tiene alguna relación de proximidad con directivos o altos cargos de la Administración, así como la evaluación objetiva y resultado de su trabajo y consecución de los objetivos, cumplimiento del horario presencial, grado o nivel de absentismo, etc., en opinión de este presidente debería ser un objetivo a medio plazo (entre otros objetivos de igual o mayor calado, obviamente).

CUARTO. Por tanto, esta presidencia considera que:

1. El interés público en lo relacionado con la forma, destino y receptor de los recursos públicos prevalece sobre otras consideraciones de carácter personal,



Región de Murcia

**CONSEJO DE LA
TRANSPARENCIA
DE LA REGIÓN DE
MURCIA**

máxime cuando los datos publicados y objeto de esta polémica estéril, ya fueron publicados en el Boletín Oficial en su momento y que, cualquiera con paciencia, puede llegar al conocimiento de todos ellos sin necesidad de que se publiquen agregadamente.

2. Los sujetos sometidos al ámbito de aplicación de la Ley de Transparencia, incluidos los empleados a servicios de los Entes Públicos, Entidades, Fundaciones, Consorcios, Sociedades Mercantiles Regionales, están obligados a dar cumplimiento a la Ley 12/2014 de Transparencia que, no olvidemos, se encuentra en vigor desde el mes de junio de 2015, siendo una obligación del Consejo de la Transparencia advertir de dicho incumplimiento.

3. Por parte de las autoridades competentes en materia de transparencia, se debería haber oficiado a todos los sujetos obligados para que abriesen ese período de quince días "ad cautelam" para que todos los empleados (los casi 50.000 empleados públicos) puedan alegar y aportar justificantes que acrediten algún grado especial de protección de sus datos y con la advertencia de que deben hacer públicas las RPT's en los términos establecidos en la Ley de Transparencia y con el alcance que consta en el Informe de este Consejo.

4. En consecuencia, en tanto no se modifique la redacción del artículo 13.2 a) de la Ley 12/2014, persiste y es exigible la obligación de efectuar la publicación de los datos de cada uno de los puestos de trabajo, quienes lo ocupan y qué retribuciones fijas y variables perciben en el ejercicio corriente (fijas y periódicas) y han percibido en el ejercicio inmediato anterior (variables).

5. Cualquier otra conclusión o modificación sobre el precepto vigente no sería sino un nuevo incumplimiento de la Ley.

Murcia, 17 de noviembre 2015
El Presidente del Consejo de la Transparencia



José Molina