



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

Resolución RT 0276/2019

N/REF: RT 0276/2019

Fecha: 27 de junio de 2019

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. RTV Castilla-La Mancha. CMMedia

Información solicitada: Pactos de Trabajo y complementos personales

Sentido de la resolución: DESESTIMATORIA.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, la reclamante solicitó al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno¹ (en adelante, LTAIBG) y con fecha 14 de febrero de 2019 la siguiente información:

“De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de Diciembre, en virtud del Capítulo III solicito:

- La información referente a los Pactos de Trabajo según el artículo 51 del Convenio Colectivo de CMMedia, donde contemple la identificación de la actividad a desarrollar, el número de trabajadores y categorías para llevarlo a cabo, la cuantía económica, los requisitos para cada categoría, si dicho pacto de trabajo es incompatible con algún complemento, y en caso contrario, la compatibilidad aprobada.

- Toda la información referente a los Complementos Personales, donde indique las categorías, cuantía económica, los requisitos, actividad a desarrollar e incompatibilidad con otros pactos, y en caso contrario, la compatibilidad aprobada.”.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

2. Al no estar conforme con la respuesta de CMMedia, la reclamante presentó, mediante escrito de entrada el 25 de abril de 2019, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 24² de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
3. Con fecha 26 de abril de 2019 el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al Director de la Oficina de Transparencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y al Secretario General del Ente Público de Radio Televisión de Castilla-La Mancha, al objeto de que pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. Con fecha 22 de mayo de 2019 se reciben las alegaciones que indican:

“Que en la reclamación presentada por la parte actora, señala literalmente que los motivos de la reclamación son los siguientes:

Presento reclamación ante el CTBG ante la solicitud de información al Ente Público RTVCM ó CMMedia referente a los complementos personales:

- Por disociar datos que no se encuadran dentro de los límites de carácter personal.

CMMedia ha disociado datos como el nombre de los complementos salariales o la definición de dicho complemento, cuando dichos datos son el motivo de la solicitud de información y no revelan ningún dato de carácter personal.

Que este Órgano procede a aclarar los motivos por los que suprimió determinada información de los documentos solicitados:

PRIMERO.

La solicitud planteada por la actora tuvo el siguiente literal:

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de Diciembre, en virtud del Capítulo III solicito:

- La información referente a los Pactos de Trabajo según el artículo 51 del Convenio Colectivo de CMMedia, donde contemple la identificación de la actividad a desarrollar, el número de trabajadores y categorías para llevarlo a cabo, la cuantía económica, los requisitos para cada categoría, si dicho pacto de trabajo es incompatible con algún complemento y, en caso contrario, la compatibilidad aprobada.

- Toda la información referente a los Complementos Personales, donde indique las categorías, cuantía económica, los requisitos, actividad a desarrollar e incompatibilidad con otros pactos, y en caso contrario, la compatibilidad aprobada.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>

Este órgano entiende que la reclamación objeto de estas alegaciones hace referencia a lo solicitado en el último párrafo, es decir, los que la actora llama Complementos Personales, de los que solicita explícitamente y entre otras cosas su cuantía económica.

La cuantía económica de estos complementos, junto con el salario base establecido por convenio para la categoría profesional del perceptor de cualquiera de ellos, conforma el total de su retribución.

*Por tanto, ofrecer la información en los términos solicitados significa ofrecer información sobre retribuciones, es decir, **datos de carácter personal**.*

SEGUNDO

En principio, hubiera sido posible anonimizar la información mediante la mera supresión del nombre del perceptor del complemento, manteniendo el resto de la información (denominación y funciones, cuantía económica, etc.).

No obstante lo anterior, la solicitante es empleada de CASTILLA – LA MANCHA MEDIA desde el año 2004 (no sólo resulta sobradamente conocido tanto por parte de este Órgano como del propio CTYBG, sino que además este Órgano está obligado a proceder a su identificación según lo establecido en el artículo 9, apartado 1, de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

*Esta circunstancia, en una organización de tamaño medio (promedio de 470 empleados), y un único centro de trabajo en el que se perciben **todos** los complementos personales, hace imposible anonimizar la información mediante la mera supresión del nombre del perceptor del complemento:*

La categoría profesional, y no ya la descripción de funciones, sino incluso el nombre del complemento, es suficiente para que cualquier empleado de CMM identifique a su perceptor.

Estos complementos se encuentran recogidos, prácticamente en su totalidad, en el convenio colectivo vigente a fecha de la solicitud, como complementos de edición, presentación y coordinación. El convenio colectivo referido los indica, pero no establece cuantías económicas para ellos. Tampoco los desarrolla, en tanto en el ámbito de actuación de CMM su propio nombre es suficientemente explicativo (es evidente qué significa en radio o televisión presentar un programa, editarlo es equivalente a dirigirlo, y la coordinación se refiere a la asunción de funciones de coordinación de un área de trabajo).

De esta forma, y por poner sólo algunos ejemplos, si en la información enviada hubiésemos mantenido “Presentación del Informativo de Mediodía”, “Edición del programa Estando Contigo”, “Coordinación del área de técnicos de sonido”, la solicitante hubiera identificado, más allá de cualquier duda y con absoluta certeza, a la persona que percibe el complemento.

TERCERO

Teniendo en cuenta lo anterior, y por lo que se expondrá en el punto siguiente, este Órgano tenía dos posibilidades a la hora de aportar la información solicitada, ninguna de las cuáles podía satisfacer completamente la literalidad de la consulta:

- a) Eliminar de la misma no sólo el nombre del perceptor, sino también el del complemento.*
- b) Mantener el nombre del complemento, sabiendo que la identificación de la persona que lo percibía era inevitable e inmediata, eliminando por tanto el importe del mismo.*

Entre estas dos opciones, este Órgano consideró de mayor interés público la información sobre las cuantías económicas que CMM destina a los complementos personales, que la información sobre qué personas concretas los perciben, optando por tanto por la primera de las alternativas anteriores.

CUARTO

Una vez establecido por lo que antecede que:

- a) La información sobre retribuciones es un dato de carácter personal*
- b) La supresión de información que se ha realizado en el envío de los documentos solicitados era absolutamente imprescindible para una anonimización efectiva, no excediendo de este propósito.*

Resta explicar por qué a juicio de este Órgano no procede aportar información sobre retribuciones de las personas que perciben un Complemento Personal en CASTILLA – LA MANCHA MEDIA.

En este sentido, siguiendo los CRITERIOS INTERPRETATIVOS, apartado 2, B.a), del CRITERIO INTERPRETATIVO CI/001/2015, de 24 de Junio de 2015, emitido conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y por la Agencia Española de Protección de Datos, no procede aportar la información sobre la retribución de estas personas que perciben complementos personales: no se trata de personal directivo, ni de confianza, sino de personal de plantilla que asume temporalmente determinadas funciones adicionales, y si bien es cierto que la percepción de estos complementos es de libre designación por parte de la dirección de CMM, debe tenerse en cuenta también que la prevalencia del interés público sobre los intereses individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado, que en estos casos no ostentan posición jerárquica alguna sobre el resto de empleados de CMM.

Así, la información suministrada, evitando la posibilidad de identificar a los perceptores de estos complementos y, por tanto, una posible vulneración de su derecho a la protección de

sus datos de carácter personal, si evidencia los importes detallados y el número de personas que los perciben, información esta que sí puede revestir claro interés público.

Además, la inclusión de la categoría profesional de cada una de estas personas es suficiente como para indicar la naturaleza del complemento (sólo redactores audiovisuales percibirán el complemento de edición o presentación, por ejemplo). Dicha inclusión se ha realizado manualmente, para aportar una mayor información ya que no constaba por lo general en el documento original solicitado.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con el artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno³, la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. En virtud del apartado 2 de la disposición adicional cuarta de la LTAIBG⁴, las Comunidades Autónomas pueden atribuir la competencia para la resolución de las reclamaciones al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno mediante la celebración del correspondiente convenio con la Administración General del Estado. En desarrollo de esta previsión, han suscrito convenio⁵ con este Organismo las Comunidades Autónomas de Asturias, Cantabria, La Rioja, Extremadura, Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, así como las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
3. En el análisis de la presente reclamación se debe tomar en consideración el criterio interpretativo CJ/001/2015, de 24 de junio de 2015⁶, aprobado conjuntamente por este Consejo de Transparencia y la Agencia Española de Protección de Datos -AEPD-, en ejercicio de las competencias atribuidas al Consejo por el artículo 38.2 a) de la LTAIBG y en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la misma norma.

En dicho criterio interpretativo se indica, con relación a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo, que dado que la información incluye datos de carácter personal «el

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#dacuaa>

⁵ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/transparencia/portal_transparencia/informacion_econ_pres_esta_convenios/conveniosCCAA.html

⁶ http://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/criterios.html

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». De este modo, se especifica que para efectuar dicha ponderación han 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 sólo 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 periodos 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 porque producirse 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 porque percibirse en el futuro en la misma cuantía.

Hechas estas salvedades, los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serían de aplicación al caso de retribuciones ligadas al rendimiento o 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 algunos 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.

4. En consecuencia, cabe señalar que de acuerdo con el sentido del criterio interpretativo reseñado, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos, sólo en caso de que los afectados ocupen puestos de, i) personal eventual de asesoramiento y especial confianza, ii) personal directivo o iii) personal no directivo de libre designación, siendo denegado el acceso en caso contrario, al entenderse que no prevalece el interés público en la divulgación de la información y sí que prevalecería el interés individual en la preservación de la intimidad y la protección de los datos de carácter personal. En el caso de esta reclamación, este Consejo entiende que CMMedia ha actuado conforme a lo dispuesto en la LTAIBG y en el CI/001/2015, de 24 de junio a la hora de proporcionar la información a la reclamante y que, por consiguiente, procede desestimar la reclamación planteada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la reclamación presentada por [REDACTED] al considerar de aplicación el límite del artículo 15 de la Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la información y Buen Gobierno.

De acuerdo con el artículo 23, número 1, de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno⁷, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas⁸.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1 c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa⁹.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&tn=1&p=20181206#a112>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

EL PRESIDENTE DEL CTBG
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda