



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

S/REF: 001-024123

N/REF: R/0441/2018 (100-001200)

FECHA: 22 de octubre de 2018

ASUNTO: Resolución de Reclamación presentada al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

En respuesta a la Reclamación presentada por [REDACTED] la SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (en adelante SEPI), con entrada el 27 de julio de 2018, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, considerando los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente **RESOLUCIÓN:**

1. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, en fecha 4 de mayo de 2018, [REDACTED] la SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (en adelante SEPI), entidad de Derecho Público adscrita al Ministerio de Hacienda, presentó solicitud de información, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTAIBG), dirigida a la referida entidad solicitando:

I. Masas salariales desglosadas (según definición del Artículo 18.4 de la Ley 3/2017 de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017).

1. Retribuciones

- Masa salarial agregada de toda la plantilla de SEPI en el ejercicio 2017 y previsión para 2018.
- Masa salarial autorizada para 2017 al personal técnico excluido en cuanto a salario del Segundo Convenio Colectivo de SEPI.

reclamaciones@consejodetransparencia.es



- *Masa salarial autorizada para 2017 del personal directivo, entendiéndose como personal directivo todo aquel reflejado en el organigrama completo de la sociedad es decir, Comité de Dirección, directores y subdirectores (según anejo 1).*
- *En su caso, retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI en 2017, con indicación de los puestos que son considerados como tales. Se exceptúan de la solicitud las retribuciones de la Presidenta, por ser éstas ya públicas a través del Portal de Transparencia.*

Se señala que el Consejo de Transparencia ha resuelto en diversos asuntos (ver, entre otras, Resolución R/0541/2016, CRTVE, confirmada mediante Sentencia nº 28/2018), que es indiferente, a efectos de la obligación de facilitar la información solicitada, que la vinculación del personal directivo con la sociedad se establezca a través de contrato mercantil, laboral o de alta dirección, y que el concepto de directivo se extiende a todo personal que desempeñe funciones de responsabilidad.

2. Nuevas contrataciones

El pasado 10 de abril de 2018, SEPI publicó en su página web la convocatoria de procesos selectivos para la cobertura de 6 plazas de titulado superior, con contrato laboral fijo, al amparo de lo previsto en el artículo 19.Tres, último párrafo, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

En relación a dicha convocatoria se solicita:

- *Solicitud de autorización de las nuevas contrataciones formulada por SEPI a las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas y, en su caso, informe de justificación de la necesidad de los mismos.*
- *Escrito de autorización de las Secretarías de Estado.*
- *Masa salarial solicitada y autorizada (incluyendo gastos de acción social) correspondiente a las nuevas contrataciones.*
- *Retribuciones asignadas a cada puesto.*

3. Gastos de acción social

- *Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal sujeto a convenio desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran.*



- *Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal técnico fuera de convenio desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran.*
- *Gastos de acción social, en términos de límite máximo autorizado, del personal directivo, entendiendo como personal directivo todo aquel reflejado en el organigrama completo de la Sociedad según anejo 1, es decir, Comité de Dirección, directores y subdirectores.*
- *Importe de los gastos de acción social de 2017 desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran, del mismo personal directivo.*
- *En su caso, incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones anunciadas el pasado 10 de abril de 2018, así como autorización de los mismos por parte de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas.*

La solicitud de la información relacionada anteriormente está amparada por la Ley 19/2013 y resulta conforme con el Criterio Interpretativo del Consejo de Transparencia CI/001/2015, así como con las diferentes resoluciones adoptadas por dicho Consejo hasta la fecha, algunas de ellas ratificadas en sede judicial.

Asimismo, la presentación física de esta solicitud en la sede de SEPI es conforme con la doctrina del Consejo de Transparencia sobre formalización de solicitudes, ratificada, por ejemplo, en la Sentencia nº 28/2018, de 6 de marzo de 2018, del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 6.

II. Información sobre estadísticas de absentismo en SEPI.

Por otra parte, formulo solicitud de la siguiente información, también amparada por la Ley 19/2013, artículo 8:

- *Índice de absentismo de 2017 del personal directivo, entendiendo como personal directivo todo aquel reflejado en el organigrama completo de la sociedad, es decir, Comité de Dirección, directores y subdirectores desglosada conforme al anejo 2.*

El control del absentismo en las Administraciones Públicas constituye además un aspecto prioritario desde el punto de vista de la transparencia, como se desprende del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, firmado el pasado 9 de marzo por el ministro de Hacienda y Función Pública y los representantes sindicales. El Acuerdo contempla la obligación para las Administraciones Públicas de publicar en los respectivos Portales de Transparencia los datos de absentismo clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.



III. Gastos de Formación

1. Gastos globales de formación en SEPI ejecutados en los ejercicios 2014, 2015, 2016 y 2017 desglosados de la siguiente forma:

- *Cuantías anuales de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, practicadas durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 para la formación del personal no directivo de SEPI, ante la Fundación Estatal para la Formación de Empleo, desglosadas en:*

- *Acciones grupales de perfeccionamiento*

- *Formación de idiomas*

- *Acciones individuales de perfeccionamiento.*

- *Cuantía de las acciones realizadas con recursos propios de SEPI, durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, desglosadas en:*

- *Acciones individuales para el personal no directivo.*

- *Acciones grupales organizadas tanto para el personal directivo como no directivo.*

- *Acciones individuales para personal directivo.*

2. Previsión gastos de formación para el año 2018 para los mismos conceptos relacionados en el apartado anterior

Respecto a la presente solicitud de información, les ruego la emisión de la correspondiente resolución de SEPI, conforme al artículo 20 de la Ley 19/2013.

Acompaño al presente escrito copia de mi documento nacional de identidad y demás datos identificativos previstos en la Ley 19/2013.

La solicitud se acompañaba de los documentos anejos citados en el cuerpo de la misma.

2. En fecha 25 de mayo, el SEPI procedió a ampliar el plazo para dictar y notificar su resolución en virtud de lo dispuesto en el artículo 20.1 de la LTAIBG.
3. El 3 de julio de 2018, el Vicepresidente del SEPI dictó resolución en los siguientes términos:



Primero.- Con fecha 4 de mayo de 2018, ha tenido entrada en la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales -en lo sucesivo, SEPI- un escrito de [REDACTED], que fue presentado ante el Registro de SEPI el 4 de mayo de 2018, con número de expediente 001-24123.

Solicita que, tanto la información recabada como las notificaciones a realizar en el seno de este expediente, le sean efectuadas de conformidad con el Art. 20 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y Buen Gobierno.

Segundo.- Con fecha 25 de mayo de 2018, SEPI comunica que ha resuelto ampliar en un mes el plazo para notificar la resolución que proceda respecto de la solicitud, plazo que, por tanto, vencerá el 4 de julio de 2018.

Tercero.- En relación con la solicitud de información realizada, se resuelve conceder el acceso a la información pública presentada por usted, en los siguientes términos:

I.- Masas salariales desglosadas

1.- Retribuciones:

- Masa salarial agregada de toda la plantilla de SEPI en el ejercicio 2017 y previsión para 2018:

Se acompaña la única masa salarial disponible en SEPI de conformidad con lo previsto en el artículo 18.Cuatro de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

No existe previsión de masa salarial para el año 2018. Hasta que entre en vigor la LPGE 2018 no se establecerá el procedimiento de comunicación y autorización de masa salarial que viene referido a las retribuciones percibidas a 31 de diciembre del año anterior.

En relación con la solicitud de informar las retribuciones no individualizadas de los directivos considerados altos cargos por SEPI en 2017, no se facilita la información dado que hasta la entrada en vigor de la LPGE 2018 el único alto cargo en la Entidad es la Presidenta, cuyas retribuciones son públicas a través del Portal de Transparencia.

2.- Nuevas contrataciones:

- Solicitud de autorización de las nuevas contrataciones formulada por SEPI a las SEPG y SEAP y en su caso informe de justificación de la necesidad de los mismos: Se adjunta la siguiente documentación: Escrito de solicitud y



memoria justificativa remitida el 22 de diciembre de 2017 a las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Función Pública solicitando autorización para proceder a la contratación de 7 plazas de titulado superior en SEPI.

- Escrito de autorización de las Secretarías de Estado: Se adjunta la resolución conjunta de ambas Secretarías de Estado.
- Masa salarial solicitada y autorizada (incluyendo gastos de acción social) correspondiente a las nuevas contrataciones: La autorización para proceder a acometer estas nuevas contrataciones no produce una modificación de la autorización de retribuciones ya que el coste que se derive de las mismas debe ajustarse a los módulos salariales autorizados para el colectivo de personal técnico fuera de convenio de SEPI, como se indica en el escrito de solicitud remitido por SEPI. Respecto de la acción social, nos remitimos al apartado 3 siguiente.

Retribuciones asignadas a cada puesto: Las retribuciones asignadas a cada puesto, según se refleja en las bases de la convocatoria que se encuentran publicadas en la Página WEB de SEPI y de las que se acompaña copia, serán a determinar en función del perfil del puesto más un 11,5% de retribución variable.

3.- Gastos de acción social:

- Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal sujeto a convenio y de personal técnico fuera de convenio desglosado por conceptos:
 - Cheques de comida 74.429.83 euros
 - Asistencia sanitaria a cargo de la empresa: 55.612.80 euros
 - Gratificación extraordinaria por cumplimiento de servicios en el grupo SEPI: 916,71 euros.
 - Reconocimientos médicos de personal no asegurado en la póliza de ASISA: 520 euros
- En su caso, incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones y autorización de los mismos por parte de las Secretarías de Estado: El incremento del concepto de acción social en 2018 será el autorizado por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas a la luz de la nueva LPGE 2018.
- Personal directivo:
 - Directivos del ámbito del RD 451/2012: no tienen fijado importe en concepto de acción social; su retribución total se distribuye en retribución fija, variable máximo y, en su caso, retribución en especie,



la cual computa a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total (artículo 7).

- *Resto de Directivos (Directores y Subdirectores con contrato laboral ordinario): La Resolución de la CECIR, de 31 de mayo de 2000, por la que se regula la acción social de este colectivo, autoriza la aplicación de los vales de comida y los seguros colectivos médico y de vida y accidentes al personal directivo y predirectivo de la Sociedad en los mismos términos y condiciones económicas que los que se aplican al personal de convenio colectivo y técnico de la Entidad. Se acompaña copia.*
- *En su caso, incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones y autorización de los mismos por parte de las Secretarías de Estado: El incremento del concepto de acción social en 2018 será el autorizado por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas a la luz de la nueva LPGE*
- *Índice de absentismo de 2017 del personal directivo: El índice de absentismo en SEPI deriva del acuerdo alcanzado en la reunión de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Estudio y Resolución de Conflictos del segundo Convenio Colectivo de SEPI, de fecha 26 de julio de 2006, entre la Dirección de SEPI y la representación legal de los trabajadores de la entidad, que fija expresamente las causas que deben considerarse a efectos de determinar los índices de absentismo en SEPI. La citada Comisión paritaria no incluye en su ámbito de aplicación al personal directivo.*

III.- Gastos de Formación

1.- Gastos globales de formación en SEPI ejecutados en los ejercicios 2014, 2015, 2016 y 2017 desglosados de la siguiente forma:

- *Cuantías anuales de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social practicadas durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 para la formación del personal no directivo de SEPI desglosadas por los siguientes conceptos:*
 - *Acciones grupales de perfeccionamiento:*
- *Año 2014: 13.091,29 euros*
- *Año 2015: 10.391,80 euros*
- *Año 2016: 11.602,02 euros*
- *Año 2017: 12.940,73 euros*



- *Formación de idiomas:*
 - Año 2014: 9.980,75 euros
 - Año 2015: 8.683,75 euros
 - Año 2016: 8.604,24 euros
 - Año 2017: 7.448,34 euros
- *Acciones individuales de perfeccionamiento:*
 - Año 2014: 0 euros
 - Año 2015: 0 euros
 - Año 2016: 286 euros
 - Año 2017: 0 euros
- *Cuantía de las acciones realizadas con recursos propios de SEPI durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 desglosadas en:*
 - *Acciones individuales para el personal no directivo:*
 - Año 2014: 6.283,79 euros
 - Año 2015: 4.637,90 euros
 - Año 2016: 7.829 euros
 - Año 2017: 4.634,60 euros
 - *Acciones grupales organizadas tanto para personal directivo como no directivo:*
 - Año 2014: 60.367,13 euros
 - Año 2015: 52.304,04 euros
 - Año 2016: 47.357,03 euros
 - Año 2017: 49.728 euros
 - *Acciones individuales para el personal directivo:*



- Año 2014: 105.871,39 euros
- Año 2015: 120.448,67 euros
- Año 2016: 95.070,90 euros
- Año 2017: 72.383,68 euros

2.- Previsión Gastos de formación para el año 2018 para los mismos conceptos relacionados en el apartado anterior:

- Acciones individuales para el personal no directivo: 6.000 euros estimados
- Acciones grupales organizadas para personal no directivo: 51.000 euros estimados
- Acciones individuales para personal directivo: 75.000 euros estimados

La resolución se acompañaba de los documentos citados en el cuerpo de la misma.

4. Con fecha 27 de julio de 2018, la interesada interpuso reclamación ante este Consejo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, frente a la resolución referida en el apartado anterior, y cuyo tenor literal era el siguiente:

Se solicitó información a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), órgano dependiente del Ministerio de Hacienda, acerca de las retribuciones de directivos y técnicos fuera de Convenio Colectivo, así como de la acción social, desglosada del total, de la que disfrutaban estos colectivos. También se solicitó información sobre 6 contrataciones que están en curso y sus retribuciones. Y finalmente se solicitó información sobre absentismo del personal directivo y sobre gastos de formación. Dado que únicamente se ha facilitado información sobre los gastos de formación del personal directivo reitero el resto de peticiones de información que no han sido contestadas.

Adicionalmente, fundaba su reclamación en los siguientes motivos:

Esta reclamación se fundamenta en los siguientes antecedentes y hechos:

Con fecha 4 de mayo de 2018, presenté, en mi nombre y en el del Comité de Empresa de Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), del que formo parte, una solicitud de información al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Se adjunta dicha solicitud a la presente reclamación.



La información solicitada se refería, en primer lugar, a las masas salariales de la plantilla de SEPI en el ejercicio 2017, y, en particular las masas salariales del personal técnico fuera de convenio respecto a salario por un lado, y del personal directivo por otro (ver solicitud en anejo). Asimismo, solicitaba la previsión de masa salarial para 2018.

En segundo lugar, se solicitaba información relativa a la contratación en curso de 6 titulados, en concreto, la solicitud de autorización formulada por SEPI a las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas, su justificación, la autorización de las Secretarías de Estado, la masa salarial correspondiente a las nuevas contrataciones y las retribuciones asignadas a cada puesto (ver solicitud).

En tercer lugar, se solicitaba información detallada sobre los gastos de acción social en 2017 desglosados por personal directivo, técnico fuera de convenio respecto a salario y resto de personal, y el incremento que, en su caso, se hubiera previsto para las nuevas contrataciones.

Además, se solicitaba información sobre el índice de absentismo del personal directivo y sobre los gastos de formación.

Con fecha 25 de mayo de 2018, la Unidad de Transparencia de SEPI me comunicó que había resuelto ampliar en un mes el plazo para adoptar la Resolución, lo que resulta sorprendente teniendo en cuenta que la información solicitada debería estar disponible en la entidad, siendo una información cuya elaboración no es complicada ni debería requerir un tiempo prolongado.

Con fecha 3 de julio de 2018, la Unidad de Transparencia de SEPI, representada por su Vicepresidente, resolvió conceder un acceso parcial a la información solicitada (ver Resolución en anejo), facilitando:

- Masa salarial del personal que la entidad considera “incluido en convenio”, es decir, la relativa a 93 trabajadores sobre un total de 188 empleados públicos (datos a 30/09/2017) con que cuenta SEPI, dándose la circunstancia de que este dato ya era conocido por la solicitante y el Comité de Empresa, motivo por el cual no se había solicitado, y la circunstancia añadida de que estos 93 empleados no ejercen una influencia decisiva en la gestión y funcionamiento de la sociedad.

La entidad alega que ésta es la “única masa salarial disponible en SEPI de conformidad con lo previsto en el artículo 18.Cuatro de la LPGE 2017”, y que no existe previsión de masa salarial para 2018, puesto que hasta la entrada en vigor de la LPGE 2018 no se establecerá el procedimiento de comunicación y autorización previstos.



- *Gastos de acción social del “personal sujeto a convenio y del personal técnico fuera de convenio”.*

No se facilita la información relativa a los directivos ni se desglosa por grupos, tal y como se había solicitado.

Es sabido que los gastos de acción social forman parte del conjunto de retribuciones totales, sin entrar en detalles técnicos de lo que se considera o no masa salarial. Ocurre así en cualquier empresa, tratándose además en este caso de recursos públicos. Resulta contradictorio que los importes de acción social para el grupo de técnicos pueda conocerse, pero no así el resto de sus retribuciones conjuntas, siendo aún más significativa la ausencia de información sobre el grupo de directivos, cuyo importe se presume bastante mayor, y siendo éste el grupo de empleados cuyo desempeño tiene una influencia significativa en el desarrollo de la sociedad.

Tampoco se han facilitado los datos relativos a las nuevas contrataciones en curso, remitiéndose la sociedad a las autorizaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la LPGE 2018.

- *Sí se han facilitado, al nivel desagregado solicitado, los gastos de formación en 2017 y, en este caso, las previsiones para 2018.*

A la vista de los antecedentes relatados, la abajo firmante considera que la solicitud de información presentada el 4 de mayo se halla debidamente justificada. Por el contrario, la Unidad de Transparencia de SEPI no ha justificado en su Resolución los motivos por los que ha denegado el acceso a la mayor parte de la información solicitada. El argumento de que la masa salarial relativa a los 93 trabajadores que no forman parte del grupo directivo o técnico es la única disponible, ateniéndose a tecnicismos y apelando al art.18. Cuatro de la LPGE 2017 no parece más que un intento de soslayar las obligaciones que la Ley 19/2013 impone a la entidad en cuanto a la transparencia de la utilización de los recursos públicos.

La solicitud de información se refería a “masa salarial” entendiéndola como el conjunto de retribuciones de cualquier tipo que perciben los trabajadores de SEPI, incluidos los gastos de acción social, pretendiendo con ello no dejar al margen de la solicitud ningún concepto retributivo, puesto que todos ellos constituyen recursos públicos.

Si atendemos a la LPGE 2017, debe subrayarse que la norma se refiere a la masa salarial del “personal laboral”, sin diferenciar entre categorías profesionales ni entre personal de convenio o fuera de convenio. En el caso de SEPI, todo su personal son empleados públicos, y el conjunto de sus retribuciones constituyen recursos públicos.



Pero al margen de la interpretación que SEPI pretenda dar a la LPGE, se trata en este caso de garantizar la debida transparencia al amparo de la Ley 19/2013.

En este sentido, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se ha pronunciado reiteradamente a favor de la aplicación del derecho de acceso a la información pública, primando este derecho incluso sobre el derecho a la privacidad. Cuestión ésta que, por cierto, ni siquiera ha sido apuntada por SEPI al no proceder, puesto que se solicitó información no individualizada, aunque podría haberse hecho de esta forma para el grupo directivo a la vista de anteriores Resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Además, el Consejo ha determinado que debe diferenciarse entre la obligación de publicar las retribuciones de los altos cargos, y la obligación de informar a todo ciudadano que lo solicite sobre las retribuciones percibidas por el personal de las entidades públicas empresariales, en especial de sus directivos.

Para despejar cualquier posible duda relativa a quiénes se consideran directivos de SEPI, se reiteran las consideraciones efectuadas en la solicitud de información de 4 de mayo de 2018 y nos remitimos al organigrama que se adjuntó al mismo y que figura en la intranet de la entidad. Es muy significativo el documento "Pliego de Prescripciones Técnicas" para la contratación del "Seguro de Responsabilidad Civil Profesional (Directivos y Consejeros) para la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales", que se adjunta a la presente reclamación (Anexo Final) y que aparece publicado en el Perfil de contratante de SEPI en la Plataforma de Contratación del Sector Público (licitación 20180007SEPI), en la medida en que incluye la definición que la propia entidad realiza de sus directivos (Punto 3.3 del Pliego de Prescripciones Técnicas).

Cabría citar en este sentido las Resoluciones del Consejo R/0087/2015, R/0423/2015, R/0475/2017, R/0541/2016, y R/0543/2017, entre otras. En todas se confirma el criterio de que las retribuciones de los directivos e incluso del resto del personal a nivel agregado, de las entidades públicas empresariales constituyen objeto de interés público y deben ser facilitadas a los ciudadanos que lo soliciten.

A mayor abundamiento, las dos últimas Resoluciones que se citan se refieren a entidades que pertenecen al Grupo SEPI, dándose la circunstancia de que se ha dictaminado a favor de la transparencia sobre retribuciones en empresas del Grupo mientras que las retribuciones de la sociedad holding permanecen opacas.

En definitiva, esta opacidad no se justifica; cualquiera que sea la denominación de las retribuciones, y cualquiera sea el grupo profesional al que se refieren, constituyen recursos públicos.



Por lo que respecta a los índices de absentismo del personal directivo, constituido por Comité de Dirección, resto de directores y subdirectores, sujetos a la misma opacidad que sus retribuciones, se considera que deben ser sometidos a la obligación de transparencia, puesto que dicho absentismo, como el del resto de los empleados que sí está sometido a un exhaustivo control, implica un coste para la sociedad. Se reiteran en este sentido las justificaciones formuladas en la solicitud de información cursada el pasado 4 de mayo.

Finalmente, por lo que se refiere a las nuevas contrataciones, SEPI no facilita la información solicitada. Se limita a proporcionar copia de la autorización y copia de la solicitud, pero no acompaña la dotación presupuestaria a la que aluden dichos documentos, y se refiere a una Resolución de la CECIR sobre las retribuciones del personal técnico, que tampoco se facilita, y que podría arrojar información relevante.

Se entiende que tanto estos dos documentos como cualquier otro que pueda tener incidencia en las nuevas contrataciones y su coste deberían ser facilitados. A la cuestión concreta de salario fijado para seis puestos técnicos ofertados remite la convocatoria de los puestos, un documento que es público y que se encuentra colgado en la web administración.gob.es en el apartado de Buscador de Empleo Público (Ref.178313)

En este sentido el Consejo de Transparencia ya se ha pronunciado a favor que incluso informes de la Abogacía del Estado, informes internos, notas etc, sean facilitados al público cuando sean relevantes en la tramitación del expediente (ver Resolución del Consejo R/0267/2017).

Como apunte adicional, se recuerda que la LPGE 2018, aprobada el 3 de julio, se encuentra en vigor desde el 4 de julio (véase, en especial, su artículo 24), y que se ha publicado en el BOE de 19 de julio de 2018 la Resolución conjunta de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y la Secretaría de Estado de Función Pública relativa al pago de atrasos al personal del sector público estatal. En consecuencia, ya no hay justificación para que SEPI niegue la información solicitada para 2018, como mínimo, con carácter provisional.

Ruego al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno tenga en cuenta todas las consideraciones formuladas y resuelva en consecuencia.

La reclamación se acompañaba del documento anejo "Pliego de Prescripciones Técnicas" para la contratación del "Seguro de Responsabilidad Civil Profesional (Directivos y Consejeros) para la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales", citado en el cuerpo de la misma.

5. Con fecha 2 de agosto de 2018, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno procedió a dar traslado del presente expediente a SEPI, a través de la Unidad de



Información de Transparencia competente a efectos de que, en el plazo legalmente previsto, formulase las alegaciones que tuviera por conveniente. El referido escrito de alegaciones tuvo entrada en este Consejo en fecha 14 de septiembre de 2018. El tenor literal del mismo era el siguiente:

ALEGACIONES

Primera.- Sobre el uso de la LTAIBG como cauce para resolver desavenencias derivadas de las relaciones laborales.

1.1.- Antes de comenzar a analizar y, en su caso, rebatir los argumentos de fondo esgrimidos por el Comité de Empresa de SEPI -en adelante, CES- para fundamentar su reclamación, SEPI quiere realizar una consideración previa, con el objeto de poner en tela de juicio la vía elegida por CES para tratar de obtener la información de naturaleza laboral objeto de la presente reclamación.

Con el mismo carácter previo, debemos aclarar otro extremo. Tal y como consta en la solicitud de información presentada ante SEPI, la misma fue deducida por la [REDACTED] en representación de CES, no en nombre propio y en representación del CES, como afirma aquella en el escrito de la presente reclamación. Entendemos que el matiz es importante, por las razones que después se expondrán.

Sentado lo anterior, en el presente caso, CES, en vez de utilizar la vía natural que le ofrece la normativa laboral para solicitar información de esa naturaleza -y, en caso de no ser entregada, poder impugnar esa decisión empresarial ante la jurisdicción competente: la de lo social-, decidió utilizar los medios alternativos que, para obtener esa misma información, a su juicio, le ponía a su alcance la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (LTAIBG).

Cabe preguntarse por qué, siendo conocedor del régimen jurídico específico que regula, in extenso, el alcance y extensión de su derecho de acceso a determinada información laboral, olvidándose de ese régimen, en este caso CES decidió recabar esa información utilizando la vía de la LTAIBG, norma cuya razón de ser, desde luego, no es solventar las discrepancias que en el seno de las relaciones laborales puedan darse entre la empresa -en este caso, SEPI- y los representantes de sus trabajadores.

En efecto, como reconoce el preámbulo de la LTAIBG, el objetivo de la misma se centra en facilitar que los ciudadanos puedan "conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones".



1.2.- En nuestro caso, dicho régimen jurídico específico se halla establecido en el artículo 45 del vigente segundo convenio colectivo de empresa de SEPI, registrado, depositado y publicado por Resolución de 13 de enero de 2005 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid número 57, de 9 de marzo de 2005). Como documento número 1, se adjunta copia de dicho convenio colectivo.

El artículo 82 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores -TRLET, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo-, declara que los convenios colectivos, "como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva" (apartado 1); que, mediante los convenios colectivos, "los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten" (apartado 2); y que los convenios colectivo "obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia".

Pues bien, el artículo 45 del vigente Convenio Colectivo de SEPI comienza recordando que el comité de empresa es "el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) para la defensa de sus intereses".

A continuación el precepto especifica las competencias atribuidas al CES, así como a las secciones sindicales de las centrales más representativas constituidas en la misma. De forma sintética, son las siguientes:

- 1.- Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece SEPI, la evolución de su plantilla y las previsiones de celebración de nuevos contratos -número y tipos de contratos- y supuestos de subcontratación.
- 2.- Recibir la copia básica de los contratos de trabajo en los casos previstos en el artículo 8 TRLET, notificación de sus prórrogas y denuncias y de las bajas que se produzcan.
- 3.- Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de SEPI.
- 4.- Recibir información, con antelación suficiente a la ejecución por parte de SEPI, sobre los estudios de valoración de puestos de trabajo, planes de carrera o sistemas de evaluación, que se lleven a cabo en SEPI.
- 5.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de SEPI de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones



(a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

(b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.

(c) Planes de formación profesional de la empresa.

(d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

6.- Ser informados sobre la estrategia corporativa de SEPI sobre sus empresas, en cuanto suponga incidencia sobre la situación laboral de la sede central.

7.- Emitir informe cuando la fusión o modificación de la estructura jurídico-administrativa pública de SEPI afecte a la situación laboral de la misma.

8.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

9.- Ser informado de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves. Como se observa, la citada regulación convencional reconoce a CES un amplio abanico de facultades para recabar de SEPI determinada información, que detalla el precepto. Precisamente, la que, de forma voluntaria, acordaron SEPI y los representantes legales de sus trabajadores.

Dicha regulación resulta muy similar a la contenida, con carácter general, en el artículo 64 TRLET. Quizá la diferencia más importante estriba en la facultad que el artículo 64.2.d) atribuye a los comités de empresa a ser informados, de forma trimestral, "de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas".

Con fundamento en el citado artículo 64.2.d) TRLET -anterior artículo 64.8 TRLET-, y en el seno de la reunión de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Estudio y Resolución de Conflictos del segundo Convenio Colectivo de SEPI, el 26 de julio de 2006 la Dirección de SEPI y la representación legal de los trabajadores de la entidad alcanzaron un acuerdo, a cuya virtud SEPI les entregó una estadística de los "Índices de ausencias de los años 2004, 2005 y el primer semestre de 2006" correspondiente al personal sujeto a convenio (ex artículo 4 del Convenio Colectivo de SEPI). El acta de la reunión, cuya copia se acompaña como documento número 2, recoge esa entrega, las causas que debían considerarse a efectos de determinar tales índices, así como el calendario de entrega de dicha información por la Dirección de SEPI.

1.3.- Por ello, resultando de aplicación esta normativa específica acordada entre las partes, tan solo a ella habría que estar para comprobar si la misma reconoce o



no a CES el derecho de acceso a la información solicitada, sin que, en caso de no reconocerlo, para tratar de obtenerla, con carácter supletorio, CES pueda acudir a un régimen diferente, el contemplado en la LTAIBG para otros fines.

SEPI reconoce que el derecho de acceso a la información pública contemplado en el artículo 12 LTAIBG es un auténtico derecho público subjetivo, del que son titulares todas las personas, que solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la naturaleza de la información -ex artículo 105.b) de la Constitución

Española (CE)- o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos. En tal sentido, por todas, cabe citar la Sentencia nº 1547/2017, de 16 de octubre de 2017, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, recurso de casación nº 75/2017.

SEPI sostiene que ese derecho -sin duda, digno de protección-, necesariamente ha de convivir con otros derechos contemplados en el ordenamiento jurídico español, igualmente merecedores de protección. También entiende que ese derecho no puede ser considerado como una suerte de valor absoluto que, a su luz, haga necesario modificar o reinterpretar el resto del ordenamiento jurídico. En este caso, la normativa que disciplina el catálogo de competencias y facultades atribuidas a CES.

1.4.- La experiencia demuestra que, cada vez con más frecuencia, los representantes de los trabajadores vienen solicitando a sus respectivas empresas determinada información laboral o sindical que, al serles denegada -o ante el silencio de la empresa-, constituye el objeto de una ulterior solicitud, de idéntico contenido, pero tramitada esta vez a través de la LTAIBG.

En nuestro caso, habiendo quedado acreditado que ni el convenio colectivo de SEPI, ni el artículo 64 TRLET, como normativa específica aplicable al caso, reconocen a CES el derecho de acceder a la información solicitada, no parece admisible en Derecho que esa misma representación laboral pretenda acudir a la LTAIBG como opción alternativa, para intentar acceder a dicha información.

De aceptarse esta situación, de facto, se permitiría a CES que, una vez denegada su solicitud -idéntica en ambos casos-, y a su libre albedrío, pudiera decidir dónde iniciar el correspondiente procedimiento de reclamación, ya sea en la vía laboral -a través de un conflicto colectivo a plantear ante la jurisdicción de lo social-, o en la contencioso-administrativa, mediante la interposición del correspondiente recurso contencioso administrativo.

Dicha hipótesis no se comparte. Debe recordarse que las normas sobre competencia jurisdiccional son indisponibles para las partes, que deben someterse a ellas de forma necesaria. Y ello de conformidad con el derecho fundamental al juez predeterminado por la ley, contemplado en el artículo 24.2 CE. Son las normas de atribución competencial establecidas previamente por el



legislador, y no la voluntad del justiciable, las que determinan que un órgano judicial sea el competente para resolver un asunto u otro (Sentencia del Tribunal Constitucional nº 199/1997, de 24 de noviembre de 1997; Fundamento Jurídico 6).

1.5.- SEPI es consciente que, de forma reiterada, el CTBG ha venido reconociendo a los representantes legales de los trabajadores de entidades públicas, su derecho a utilizar la LTAIBG como medio para solicitar información en relación con materias sindicales o laborales, a pesar de contar con otras vías legales específicas, como el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público.

El CTBG razona que dichos representantes están legitimados para presentar reclamaciones en esta materia, al considerar que, por el solo hecho de serlo, no pueden estar en peor condición que el resto de personas para poder hacer uso de su derecho de acceso a la información pública. Pero, en el presente caso, no se trata de una solicitud de acceso a información deducida a título personal por [REDACTED] sino que la misma actuaba en nombre de su representado: el CES.

Últimamente, el propio CTBG está matizando dicho criterio. Por ejemplo, en su reciente Resolución nº 101/2018, de 21 de mayo de 2018, el CTBG reconoce que la materia de información en el marco de las relaciones laborales encuentra su acomodo natural en la normativa laboral aplicable, que contiene vías de comunicación adecuadas entre las partes concernidas. Por ello, declara que la LTAIBG "no está pensada, en ningún caso, para ejercer la actividad sindical, que dispone de sus propios cauces procedimentales específicos y que, en último extremo, puede ser defendido ante los organismos de arbitraje existentes o los Tribunales de justicia competentes, no debiendo utilizarse la vía de la reclamación ante este Consejo de Transparencia como medio usual para el ejercicio de esos derechos de representación laboral".

1.6.- En este orden de cosas, entendemos oportuno traer a colación la Sentencia nº 101/2017, de 3 de julio de 2017, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento de conflicto colectivo nº 152/2017.

En el caso analizado en la sentencia, los representantes legales de los trabajadores de la entidad pública empresarial ENAIRE habían interpuesto demanda de conflicto colectivo, a la vista de que la empresa les había denegado facilitarles la copia de un acuerdo suscrito entre ENAIRE y AENA. En la demanda se solicitaba que se condenase a ambas empresas a la entrega de ese documento.

Dichas representaciones laborales trataron de fundamentar su petición en varias fuentes. En primer lugar, en los derechos de información que el artículo 64 TRLET atribuye al comité de empresa, lo que no fue admitido por la Audiencia Nacional



dado que el artículo 64 TRLET no imponía a las empresas la entrega de la documentación recabada.

En segundo lugar, en el derecho que, a su juicio, les confería la LTAIBG -en este caso, su artículo 8.1- para la entrega de la información solicitada. La sentencia no solo desestima esta alegación, sino que, además, reconoce que "sería absurdo concluir que la información que debe hacerse pública de forma general y al conjunto de la ciudadanía, exceda de la que expresamente se reconoce en las leyes específicas que merecen los representantes legales de los trabajadores".

SEPI hace suyo dicho argumento. No obstante, y a pesar de tener serias dudas sobre la obligación de entregar la información solicitada, en aras del mantenimiento de la paz social de la que goza la entidad, decidió suministrar a CES la información que consideró pertinente, a la luz de los términos de la solicitud presentada.

Por todo ello, entiende que no tiene obligación de entregar a CES más información, conclusión que espera sea compartida por el CTBG.

Segunda. La información realmente requerida en materia de retribuciones: masas salariales y retribución de los directivos que fueran altos cargos de SEPI.

No obstante lo que antecede, y para el caso de que el CTBG no atienda nuestra alegación precedente y, en su virtud, decida proseguir con el análisis de los argumentos vertidos por CES en a presente reclamación, SEPI dedicará los próximos apartados de este escrito a analizarlos, primero, y tratar de rebatirlos, después. (...)

2.1.- La solicitud presentada en materia de retribuciones.

El escrito inicial de CES estaba dividido en dos partes muy diferenciadas.

(i) En la primera, recababa información sobre las siguientes masas salariales autorizadas para el año 2017: a) La correspondiente al conjunto de la plantilla de SEPI (y previsión para 2018); b) la del personal técnico excluido en cuanto a salario del convenio colectivo de SEPI, y e) la de los miembros del Comité de Dirección, directores y subdirectores.

En cuanto a lo que CES consideraba masa salarial autorizada, se remitía a las "masas salariales desglosadas (según definición del artículo 18.4 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017)".

(ii) En la segunda, CES solicitaba información sobre las "retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI en 2017,



con indicación de los puestos que son considerados como tales. Se exceptúan las retribuciones de la Presidenta".

2.2.- La contestación de SEPI.

2.2.1.- Sobre las masas salariales: SEPI entregó a CES copia de un documento expedido por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) en la que figuraba la masa salarial del personal incluido en convenio colectivo, que afecta a 93 trabajadores.

Asimismo, informó a CES de que esa era la "única masa salarial disponible en SEPI de conformidad con lo previsto en el artículo 18. Cuatro de la LPGE 2017", y que no existía previsión de masa salarial para el 2018, puesto que hasta la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para 2018, no se establecerá el procedimiento de comunicación y autorización previsto.

2.2.2.- Sobre las retribuciones de los altos cargos: SEPI comunicó al CES que el único alto cargo existente en SEPI en aquella fecha era su Presidenta, por lo que, así las cosas, no había dato retributivo alguno que informar sobre este particular.

2.3.- La reclamación de CES.

2.3.1. Acerca de las masas salariales: Discrepa de la información recibida, entendiendo que SEPI se había atenido a tecnicismos y apelado al artículo 18. Cuatro de la LPGE 2017, como medio para soslayar las obligaciones que la LTAIBG le imponía en esta materia. Considera que la solicitud de información se refería a la "masa salarial" de dichos colectivos, debiéndose entender como tal, al "conjunto de retribuciones de cualquier tipo que perciben los trabajadores de SEPI, incluidos los gastos de acción social, pretendiendo con ello no dejar al margen de la solicitud ningún concepto retributivos".

2.3.2. Acerca de las retribuciones de los directivos-altos cargos: También se muestra disconforme con la información recibida. En resumen, parece ahora querer solicitar los datos referidos a las retribuciones de todos los directivos de SEPI, tanto los sometidos a una relación laboral común, como los altos directivos.

2.3.3.- Asimismo, recuerda que, el 4 de julio de 2018, entró en vigor la LPGE 2018, por lo que entendía que SEPI debería ampliar a este ejercicio la información solicitada sobre las masas salariales.

2.4.- La oposición de SEPI.

2.4.1.- A la vista de las alegaciones realizadas por CES en el seno de esta reclamación, antes resumidas, SEPI entiende que en este concreto punto no



existe una correlación entre el contenido inicial de su solicitud de acceso a la información, y la que plantea, por vez primera, con ocasión de su reclamación ante el CTBG.

*Así, en primer lugar, se aprecia que la solicitud inicial de CES recababa información sobre las **masas salariales autorizadas** para determinados colectivos de trabajadores de SEPI, teniendo en cuenta el concepto presupuestario de masas salariales, tal y como aparecía definido en el artículo 18.4 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017.*

De conformidad con dicho precepto, la masa salarial del personal laboral "está integrada por el conjunto de las retribuciones salaria/es y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación".

El precepto termina aclarando los conceptos que no se incluyen dentro de la masa salarial, que son los siguientes: a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador. e) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Ahora bien, parece claro que CES no tuvo en cuenta que el concepto de masa salarial de la LPGE para 2017 está circunscrito al personal laboral cuyas retribuciones se determinan a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, y derivado de la propia dinámica del artículo 26.3 TRLET, forzosamente ha de quedar excluido de dicho concepto el personal fuera de convenio y el personal directivo -incluida la alta dirección-, cuyas retribuciones derivan de los correspondientes contratos de trabajo individuales.

Y en tal sentido se manifiesta la Abogacía del Estado en informe de 11 de septiembre de 2009 (referencia: A.G. Entes públicos nº 86/09), que si bien estaba referido al artículo 25 de la LPGE para 2008, sus conclusiones se entienden válidas a día de hoy, dada la identidad sustancial del mencionado precepto y el artículo 18.4 de la LPGE para 2017.

Por ello, y habida cuenta de los estrictos términos en que el propio CES había planteado su solicitud -que, recordemos, se refería a masas salariales autorizadas-, SEPI solo pudo entregar la información correspondiente al personal sujeto a convenio, único colectivo que tenía autorizada su masa salarial.

Tras la respuesta de SEPI, y ya en vía de reclamación, CES pretende cambiar su pretensión inicial, olvidándose del concepto de masa salarial autorizada, para tratar de redefinirlo en los términos expuestos en el apartado 2.3.1, al que nos remitimos.



Todo ello, con el objeto de poder trasladar este nuevo concepto a todos los colectivos de trabajadores afectados por la solicitud, y así tratar de obtener la información solicitada.

Dicha conducta supone una inadmisibile desviación procesal, que, caso de ser aceptada, colocaría a SEPI en situación rayana en la indefensión administrativa. SEPI entiende vigente el principio que, con honda raigambre en vía jurisdiccional, prohíbe la mutatio libelli o transformación de la solicitud inicial en sede de recurso. Dicha prohibición tiene su fundamento en la interdicción de indefensión que se contiene en el artículo 24.1 CE, que se produciría si el actor pudiera cambiar el objeto del proceso (sentencia del Tribunal Supremo, Sala Primera, de 29 de mayo de 2008, recaída en el recurso 2693/2001). Como dice la sentencia de la propia Sala de 11 de diciembre de 2007 (recurso 3927/2000): "La causa de pedir, o conjunto de hechos jurídicamente relevantes para fundar la pretensión, delimitada en el escrito de demanda, no puede ser alterada en el proceso por el Tribunal, que, de hacerlo, decidiría incongruentemente, ni por el propio demandante, al tener un efecto preclusivo la interposición de aquella".

En defensa de su posición, SEPI invoca la recientísima Resolución nº 323/2018 del CTBG, de 22 de agosto de 2018, que, reiterando la doctrina sostenida por el CTBG sobre este extremo, declara que "no es permisible cambiar los términos de la solicitud en vía de Reclamación, dado que se podría perjudicar el principio de la seguridad jurídica, consagrado en el Artículo 9.3 de nuestra Constitución, en virtud del cual debe existir la certeza de que una determinada situación jurídica previa no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos, previa y debidamente publicados".

Dicho defecto procesal también se advierte respecto de la información sobre las retribuciones de los altos cargos de SEPI. En efecto, inicialmente, CES recabó la entrega de la información referida a los directivos que fueran altos cargos en SEPI, con excepción de su Presidenta. A la vista de la contestación de SEPI -que el único alto cargo existente en aquel momento era su Presidenta-, CES trata ahora de mutar su pretensión inicial, con el objeto de ampliar su petición a todo el personal directivo de SEPI o, al menos, al Comité de Dirección (el escrito es confuso en este punto).

2.4.2.- *Por último, y aprovechando la reciente aprobación de la LPGE para 2018, CES también pretende que SEPI entregue la información correspondiente a este ejercicio. Con ello, olvida que la fecha relevante para estos efectos no puede ser otra que la de su solicitud inicial, presentada el 4 de mayo de 2018, dos meses anterior a la de entrada en vigor de la LPGE para 2018.*

Por todo ello, se solicita sean rechazadas las peticiones de CES en este apartado, y los argumentos que las sustentan.



Tercera.- Información acerca de las nuevas contrataciones planeadas por SEPI.

3.1.- Objeto de la solicitud y contestación de SEPI

El 10 de abril de 2018, SEPI publicó en su página web una convocatoria de procesos selectivos para la cobertura de siete plazas de titulado superior, con contrato laboral fijo. En relación con la misma, CES recabó de SEPI la entrega de la siguiente información:

i) La solicitud de autorización de tales contrataciones formulada por SEPI a las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos, y de Administraciones Públicas y, en su caso, informe de justificación de la necesidad de los mismos.

A este respecto, SEPI entregó a CES el escrito de solicitud y memoria justificativa remitida el 22 de diciembre de 2017 a las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Función Pública solicitando autorización para proceder a la contratación de seis plazas de titulado superior en SEPI; asimismo adjuntó la resolución conjunta de las Direcciones Generales de Costes de Personal y Pensiones Públicas y de la Función Pública, autorizando la contratación solicitada.

Conclusión: SEPI entregó al CES toda la documentación solicitada en este epígrafe.

ii) Masa salarial solicitada y autorizada (incluyendo gastos de acción social) correspondiente a las nuevas contrataciones.

SEPI contestó que la autorización para proceder a cometer estas nuevas contrataciones debería ajustarse a los módulos salariales autorizados para el colectivo de personal técnico fuera de convenio de SEPI. En cuanto a los datos referidos a la acción social, quedaban incorporados en el apartado referido a dicho epígrafe, que se analizará en la alegación número cuatro de este escrito.

Conclusión: SEPI comunicó al CES la información pertinente sobre la solicitud de autorización de la contratación de dicho personal.

Respecto de la inexistencia de una masa salarial autorizada para estos supuestos de contratación, cabe reiterar lo expuesto en relación con este concepto en el apartado anterior de ese escrito de alegaciones.

(iii) Retribuciones asignadas a cada puesto.

SEPI comunicó que tales retribuciones se determinarían en función del perfil del adjudicatario de cada puesto, más un 11,5% de retribución variable. Tal y como figuraba contemplado en la convocatoria.



En su escrito de reclamación, de forma genérica, CES se limita a decir que SEPI no ha facilitado la información solicitada, echando de menos la falta de entrega por SEPI de determinados documentos -en concreto, una Resolución de la CECIR sobre las retribuciones del personal técnico-, documento cuya entrega, en todo caso, no había sido solicitada por la CES, con el argumento de "que podría arrojar información relevante".

3.3.- Oposición de SEPI.

SEPI se ve en la necesidad de insistir en que no existía una retribución concreta asignada a cada puesto, sino que, de conformidad con las Bases, se determinaría en función del perfil profesional del adjudicatario de cada plaza, más un 11,5% de retribución variable.

En cuanto a los documentos de los que habla CES, cabe señalar que los ha solicitado por vez primera en sede de reclamación, por lo que se hace necesario reiterar lo antes expuesto sobre la desviación procesal en que, de nuevo, incurre CES al recabar ahora una documentación que no figuraba en su solicitud inicial, desviación que, no dudamos, no será permitida por el CTBG.

4.- Información sobre los gastos de acción social en 2017,

En su escrito inicial, CES solicitaba la siguiente información

4.1 Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal sujeto a convenio y del personal técnico fuera de convenio desglosado por conceptos.

La CECIR, además de autorizar la masa salarial correspondiente al personal de SEPI sujeto a convenio, autoriza una cantidad anual para atender el total de gastos de acción social, "**cantidad que incluye tanto el gasto ocasionado por el personal sujeto a convenio colectivo como por el personal técnico fuera del convenio**".

Como **documento nº 3**, se acompaña copia de la autorización correspondiente al año 2010, la última recibida por SEPI.

Por dicho motivo, SEPI entregó a CES, de forma conjunta, la información correspondiente a ambos colectivos, incluido el previsto para las nuevas contrataciones (integrado dentro del personal técnico no sujeto a convenio).

En cuanto al desglose de conceptos solicitado por CES, fue debidamente atendido por SEPI, dado que le entregó la información desagregada en los siguientes conceptos de acción social: (i) Cheques de comida 74.429,83 euros; (ii) asistencia sanitaria a cargo de la empresa: 55.612,80 euros; (iii) gratificación extraordinaria por cumplimiento de servicios en el Grupo SEPI: 916,71 €; y (iv)





reconocimientos médicos de personal no asegurado en la póliza de ASISA: 520 euros.

Conclusión: SEPI cumplió adecuadamente la solicitud de información requerida.

4.2.- Gastos de acción social, en términos de límite máximo autorizado, del personal directivo: Comité de Dirección, directores y subdirectores.

Aunque SEPI no contestó, al menos expresamente, a esta concreta petición, dicha respuesta debe entenderse realizada, aun de forma implícita, de conformidad con lo que explica en el siguiente apartado de este escrito de alegaciones.

4.3.- Importe de los gastos de acción social de 2017 desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran, del mismo personal directivo.

En relación con este asunto, SEPI informa a CES de que la alta dirección de SEPI -es decir, los directivos del ámbito del Real Decreto 451/2012- no tenían fijado importe en concepto de acción social, dado que su retribución total se distribuía en retribución fija, variable máximo y, en su caso, retribución en especie, la cual computa a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de retribución total (artículo 7).

En cuanto al resto de directivos -Directores y Subdirectores- con contrato laboral ordinario, SEPI señala que la Resolución de la CECIR, de 31 de mayo de 2000, por la que se regula la acción social de este colectivo, autoriza la aplicación de los vales de comida y seguros colectivos médico y de vida y accidentes al personal directivo y predirectivo de la Sociedad en los mismos términos y condiciones económicas que los que se aplican al personal de convenio colectivo y técnico de la Entidad.

A pesar de lo expuesto, CES entiende que SEPI no ha facilitado la información en los términos solicitados, opinión que, desde luego, SEPI no comparte.

4.4.- Incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones y autorizaciones de los mismos por parte de las Secretarías de Estado: SEPI informó a CES acerca de que el incremento del concepto de acción social en 2018 sería el autorizado por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas a la luz de nueva LPGE 2018.

Dicha contestación se entiende adecuada, sin que CES la haya puesto en tela de juicio.

Quinta.- Información sobre estadísticas de absentismo del personal directivo de SEPI.



Por último, CES recabó de SEPI la entrega del índice de absentismos de 2017 de su personal directivo.

En su contestación, SEPI comunicó a CES la información existente sobre el único índice de absentismo que, hasta la fecha, elabora SEPI sobre el particular. El que se deriva del acuerdo alcanzado en la reunión de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Estudio y Resolución de Conflictos del segundo Convenio Colectivo de SEPI, de fecha 26 de julio de 2006, antes citado, que se refiere al personal sujeto a convenio.

Aunque es obvio que SEPI lleva a cabo controles sobre las ausencias de su personal directivo, lo cierto es que no ha elaborado estadísticas de absentismo en los términos solicitados por CES. Por tanto, la información que se solicita no existe, por lo que para entregarla, sería preciso elaborarla ad hoc. En caso de que se pretenda esa elaboración específica, SEPI se vería en la necesidad de invocar, como causa legal de inadmisión de esta solicitud, la prevista en el art. 18.1 c) LTAIBG, relativa a solicitudes referidas a información para cuyo acceso sea necesaria una acción previa de reelaboración. (...)

En el presente caso, la confección de dicha información sería hartamente compleja, no solo por afectar a un colectivo de 55 personas, sino por la necesidad previa de definir las variables a tomar en consideración que, por integración, conforman el amplio concepto de absentismo laboral.

Antes de finalizar este apartado, y por su evidente conexión con el mismo, entendemos preciso recoger las novedades introducidas en esta materia de absentismo laboral por la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Dicho precepto regula la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas. Pues bien, su apartado cuatro reza lo siguiente:

"Cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral".

En relación con este tema, el Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, acaba de aprobar y publicar el Acuerdo adoptado por la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado de 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes. Dicha norma contempla la creación de un grupo de trabajo en el



seno de cada Mesa General de Negociación del artículo 36.3 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en materia de análisis del absentismo.

Por tanto, SEPI, como entidad de Derecho Público se va ver directamente afectada por dicha normativa en materia de absentismo laboral.

Como corolario final, SEPI entiende que ajustó a Derecho su actuación, postura que espera comparta el CTBG, organismo al que se solicita el inmediato traslado de este escrito, con sus documentos adjuntos, al efecto de tener por evacuado el trámite de alegaciones conferido a SEPI y, en mérito a las mismas, desestime íntegramente la reclamación presentada o, subsidiariamente, la estime parcialmente, entregando al Comité de Empresa de SEPI la información adicional recogida en los apartados 4.1 y 4.3 de la alegación tercera de este escrito.

El texto de las alegaciones se acompañaba de los documentos citados en el cuerpo del mismo.

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 Gobierno, el Presidente de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter potestativo y previo a un eventual Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La Ley 19/2013, de 19 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno reconoce en su artículo 12 el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como “los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”.

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. En primer lugar, es preciso atender las cuestiones planteadas por SEPI respecto de la naturaleza de la solicitud de información planteada y, en concreto, el uso de una vía que no le es propia de forma *natural* al Comité de Empresa de la referida entidad para la obtención de información en materia de relaciones laborales.

Como bien es sabido y apunta SEPI- por lo que evitamos reiteraciones innecesarias en este punto- el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno viene



reconociendo a las organizaciones sindicales- englobadas, no debe dejarse de lado, en el concepto de *todas las personas* a las que se refiere el art. 12 de la LTAIBG a la hora de definir la titularidad del derecho reconocido en dicha norma- el derecho a solicitar información de los sujetos obligados por la norma al amparo de la normativa de transparencia.

No puede tampoco dejar de ponerse de manifiesto que dicho criterio ha sido amparado por los Tribunales de Justicia, que han tenido ocasión de pronunciarse respecto de la aplicación de la LTAIBG- y no de la normativa propia del orden social como en el pronunciamiento judicial al que hace referencia SEPI- en los siguientes términos:

El Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid, en su sentencia 93/2017, de 17 de julio de 2017, dictada en el PO 47/2016, indicó lo siguiente:

"El artículo 12 de la LTAIBG reconoce del derecho de acceso a la información pública a todas las personas, sin distinción". "No cabe calificar el artículo 40.1.f) del EBEP de" régimen específico de acceso a la información", en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84."

Ese es el criterio mantenido por el mismo Juzgado en su sentencia de 27 de marzo de 2018 relativa asimismo sobre un supuesto de ejercicio del derecho de acceso ex LTAIBG por parte de representantes de los trabajadores.

Igualmente, también resulta de interés los términos en los que se pronuncia la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Madrid en el PO 50/2017 (sentencia de 6 de julio de 2018), en la que se razona en los siguientes términos:

Es esa prevalencia del interés público del derecho de acceso, reconocido constitucionalmente, la que obliga a que las decisiones que se adopten ante una solicitud como la planteada estén informadas por un objetivo primordial, cual es el de dotar de la mayor eficacia a dicho derecho, siendo posible limitarla única y exclusivamente en los supuesto legalmente previstos.(...)el hecho de que la Junta de Personal tenga como una de sus funciones recibir información sobre política de personal, evolución de las retribuciones, evolución del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, no puede ser calificado como un régimen específico de acceso a al información pública, pues no contiene ninguna regulación relativa a la forma y modos en que puede acceder a dicha información y los medios y procedimientos para hacerla efectiva. Pero es que, por otro lado, la información que puede recibir las Juntas de Personal, en el ejercicio de la función que el EBEP les atribuye, es una información general, relativa a las políticas en materia de personal, evolución de empleo o programas de mejora, que no incluye la que concretamente se solicitaba por la Junta de Personal de Valencia en el caso que nos ocupa. Tampoco el régimen de la negociación



colectiva constituye obstáculo a la aplicación de la LTBG en este supuesto. De un lado porque las Juntas de Personal son órganos de representación de los funcionarios públicos, mientras que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo se efectúan en las Mesa de Negociación, en cuyo seno de “los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones” (arts. 31 a 38 del EBEP). De manera que puede eventualmente haberse entregado tal información a los sindicatos o pactarse con ellos la forma de hacerlo, pero esto no impide que la Junta de Personal que no interviene en tales acuerdos y pactos pueda solicitar es misma información con fundamento en el derecho a la información reconocido y regulado en la LTBG.(...)el considerar que hay que limitar el acceso a los datos de todos y cada uno de los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo en la AEAT es un razonamiento tan generalizado y sin matices que no puede ser calificado como proporcionado, ni mínimamente justificado, ni atiende tampoco a las circunstancias del caso concreto, sino que lo extiende y refiere en general a todos los funcionarios de la entidad, por lo que no puede entenderse ajustado a lo que exige el art. 14.2 de la LTBG para restringir o limitar el derecho de acceso.

Así, y si bien es verdad que este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ha indicado en reiteradas ocasiones que la Ley de Transparencia no puede ser considerada como la vía natural para obtener información en el marco de relaciones laborales- por lo que se dan por reproducidos los términos en los que se pronuncian a este respecto resoluciones precedentes de este Consejo, por todas se señala, la R/0131/2018-, no es menos cierto que la LTAIBG- y la interpretación que de la misma realizan los Tribunales de Justicia- ampara a la obtención de información por parte las organizaciones sindicales en ejercicio del derecho reconocido y garantizado por esa norma- aquí no debe dejarse de lado que estamos ante una solicitud presentada de conformidad con la LTAIBG- y que, en consecuencia, también son de aplicación las garantías- en este caso la presentación de una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno- en caso de que la respuesta no resulte satisfactoria para el solicitante como ocurre en el presente supuesto.

4. A continuación, se debe delimitar el objeto de la solicitud de información formulada por la representante del Comité de Empresa de SEPI a dicha entidad y que requerida venía referida a cuestiones de naturaleza laboral, que pueden ser clasificadas según la materia en:
 - a) Masas salariales;
 - b) Procedimiento para nuevas contrataciones;
 - c) Gastos en acción social;
 - d) Gastos en formación; y
 - e) Datos sobre absentismo laboral.



De acuerdo con lo anterior, y a la luz de la resolución dictada por el SEPI, este Consejo procederá, por un lado, a comprobar si la entidad requerida concedió el acceso a la información pública solicitada, o en caso contrario, a analizar las razones alegadas para su denegación.

En el primer apartado de la solicitud, y bajo el epígrafe de *masas salariales desglosadas*, se requerían diversos datos sobre: (i) masas salariales propiamente; (ii) retribuciones; (iii) nuevas contrataciones; y (iv) gastos en acción social. Cada uno de estos extremos será objeto de análisis individualizado a continuación:

(i) Masas salariales:

Respecto al extremo relativo a las masas salariales cabe diferenciar las siguientes cuestiones, que una vez expuestas serán objeto de análisis por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

- a) El primer bloque de información solicitado venía referido a la masa salarial agregada de la plantilla del SEPI en el ejercicio 2017 y 2018:

Como se aprecia los datos solicitados vienen referenciados a dos ejercicios, 2017 y 2018, respectivamente.

- Respecto a los datos de 2017, el SEPI facilitó copia de la Resolución aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, de fecha 5 de diciembre de 2017, en la que se hacía constar la masa salarial del colectivo de personal incluido en su convenio colectivo (correspondiente a 93 efectivos reales) y la cual ascendía a 2.993.977,58 euros. La cuantía autorizada para acción social ascendía a 145.518,96 euros.

En este sentido, la entidad argumentaba que se trataba de la única masa salarial disponible de conformidad con lo previsto en el artículo 18.4 de la Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Por su parte, la ahora reclamante no consideraba la información proporcionada ajustada a su petición y advertía ya disponer de la misma.

- Respecto a los datos de 2018, el SEPI denegaba el acceso a tal extremo argumentando que no existía *“previsión de masa salarial para el año 2018. Hasta que entre en vigor la LPGE 2018 no se establecerá el procedimiento de comunicación y autorización de masa salarial que viene referido a las retribuciones percibidas a 31 de diciembre del año anterior.”*



De acuerdo con lo anterior, y atendiendo a la fecha en la que fue presentada la solicitud y dictada la resolución, este Consejo entiende justificada la denegación del acceso a dicha información y no entrará en analizar esta cuestión. En este caso, y en base a las resoluciones precedentes dictadas por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que ya han sido debidamente mencionadas, no cabe ampliar la información solicitada por la vía de la reclamación presentada al amparo del art. 24 de la norma.

- b) El segundo bloque de información venía referido a la masa salarial autorizada para 2017 de los grupos profesionales de personal técnico excluido en cuanto a salario del Segundo Convenio Colectivo de SEPI y del personal directivo (*entendido este como aquel reflejado en el organigrama completo de la sociedad es decir, Comité de Dirección, directores y subdirectores*).

Pues bien, respecto a estos datos el SEPI no atendió en su resolución a dicho extremo y tampoco justificó las razones para denegar dicho acceso.

- c) El tercer bloque de información se refería a las retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI en 2017, con indicación de los puestos que son considerados como tales. Por su parte, en la solicitud de información se indicaba expresamente que esta no se orientaba a obtener las retribuciones de la Presidenta, al encontrarse dichos datos publicados en el Portal de Transparencia.

A este respecto, el SEPI indicaba que no era posible conceder el acceso a dicha información al no existir otros directivos considerados altos cargos diferentes al de su Presidenta (remitiendo para su consulta al Portal de Transparencia). De acuerdo con lo anterior, no existiría otra información disponible a proporcionar.

De lo anterior, se deduce que el objeto de la controversia queda limitado, por un lado, a la masa salarial agregada del conjunto de la plantilla del SEPI, por otro, a la masa salarial autorizada de los grupos profesionales de personal técnico excluido en cuanto a salario del Segundo Convenio Colectivo de SEPI y del grupo de personal directivo, todo ello referido al ejercicio 2017. Igualmente será objeto de atención las retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI.

5. Así respecto a la masa salarial agregada de la plantilla en 2017, recuérdese que SEPI concedió acceso únicamente a la información relativa al colectivo de personal incluido en su convenio colectivo. Por su parte, en cuanto a la masa salarial autorizada de los grupos profesionales de personal técnico excluido en cuanto a salario del Segundo Convenio Colectivo de SEPI y del personal directivo para 2017, la entidad no facilitó dicha información ni motivó esta denegación de acceso en su resolución.



No obstante, en el escrito de alegaciones formulado por la entidad efectuaba el siguiente razonamiento en respuesta a lo anterior. Primeramente, analizaba el concepto de masa salarial autorizada de acuerdo con el concepto presupuestario definido en el artículo 18.4 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 que dispone: “*La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación*”. Por su parte, el precepto excluye de la masa salarial:

- a) *Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.*
- b) *Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.*
- c) *Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.*
- d) *Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.*

A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.

De conformidad con lo anterior, proseguía su alegato indicando: “*parece claro que CES no tuvo en cuenta que el concepto de masa salarial de la LPGE para 2017 está circunscrito al personal laboral cuyas retribuciones se determinan a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, y derivado de la propia dinámica del artículo 26.3 TRLET, **forzosamente ha de quedar excluido de dicho concepto el personal fuera de convenio y el personal directivo -incluida la alta dirección-, cuyas retribuciones derivan de los correspondientes contratos de trabajo individuales***”.

Además sustentaba esta postura en el Informe de la Abogacía del Estado en de 11 de septiembre de 2009 (referencia: A.G. Entes públicos nº 86/09), respecto al cual advertía “*que si bien estaba referido al artículo 25 de la LPGE para 2008, sus conclusiones se entienden válidas a día de hoy, dada la identidad sustancial del mencionado precepto y el artículo 18.4 de la LPGE para 2017. Por ello, y habida cuenta de los estrictos términos en que el propio CES había planteado su solicitud -que, recordemos, se refería a masas salariales autorizadas-, **SEPI solo pudo***



entregar la información correspondiente al personal sujeto a convenio, único colectivo que tenía autorizada su masa salarial”.

De la consulta del referido Informe de la Abogacía del Estado se extrae: **“Ahora bien, interesa destacar que el concepto de masa salarial de la Ley 2/2008 está circunscrito al personal laboral cuyas retribuciones se determinan a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, queda excluido de dicho concepto el personal fuera de convenio y el personal directivo, cuyas retribuciones derivan de los correspondientes contratos de trabajo individuales.”**

Atendiendo a las consideraciones anteriores, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno considera adecuada la información facilitada respecto a la masa salarial agregada de la plantilla del SEPI en 2017. De este modo, resulta ajustado a nuestro juicio, haber circunscrito el importe de la misma a la cuantía correspondiente al personal incluido en el referido Convenio colectivo del SEPI, dada la definición legal e interpretación efectuada del concepto. Por ello, las cuestiones formuladas en la letra b) anteriores relativas a la masa salarial autorizada para 2017 de los grupos profesionales de personal técnico excluido en cuanto a salario del Segundo Convenio Colectivo de SEPI y del personal directivo quedaría sin sentido.

6. El tercer bloque de información se centraba en las retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI en 2017 (excluida su Presidenta) así como en la en la solicitud de la indicación de los puestos que son considerados como tales.

A este respecto, SEPI indicaba que no era posible conceder el acceso a dicha información al no existir otros directivos considerados altos cargos diferentes al de su Presidenta (remitiendo para su consulta al Portal de Transparencia). De acuerdo con lo anterior, y a juicio de SEPI, no existiría otra información disponible a proporcionar.

Pues bien, de la consulta efectuada por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de la página web de SEPI se deriva lo siguiente:

“La Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) es una entidad constituida tras la entrada en vigor de la Ley 5/1996, de 10 de enero, de creación de determinadas entidades de derecho público. Actualmente, SEPI se halla adscrita al Ministerio de Hacienda, a través de la ministra.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 5/1996, los órganos rectores de SEPI son el presidente y el Consejo de Administración.

- *El Consejo de Administración está integrado por el presidente, un vicepresidente y un máximo de 14 consejeros (vocales).*



Tanto el presidente como el vicepresidente de SEPI son nombrados por el Gobierno, mediante Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Hacienda. Por su parte, los vocales del Consejo son nombrados por el titular de ese mismo ministerio.

En la actualidad, los vocales representan a los ministerios de Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad; Defensa; Hacienda; Fomento; Economía y Empresa; Industria, Comercio y Turismo; Agricultura, Pesca y Alimentación; Transición Ecológica; y Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Además, el Consejo de Administración cuenta con un secretario, designado a propuesta del presidente, que puede ser o no consejero.

El Consejo de Administración tiene a su cargo la administración, dirección y gestión de SEPI. Accede a sus principales funciones.

• El presidente ostenta la condición de alto cargo de SEPI y es nombrado por el Gobierno, mediante Real Decreto. Accede a sus principales funciones.

• El vicepresidente también ostenta la condición de alto cargo de la entidad y es nombrado por el Gobierno, mediante Real Decreto.

El vicepresidente sustituye al presidente en los casos de vacante, ausencia o enfermedad y ejerce aquellas funciones que el presidente o el Consejo le deleguen.

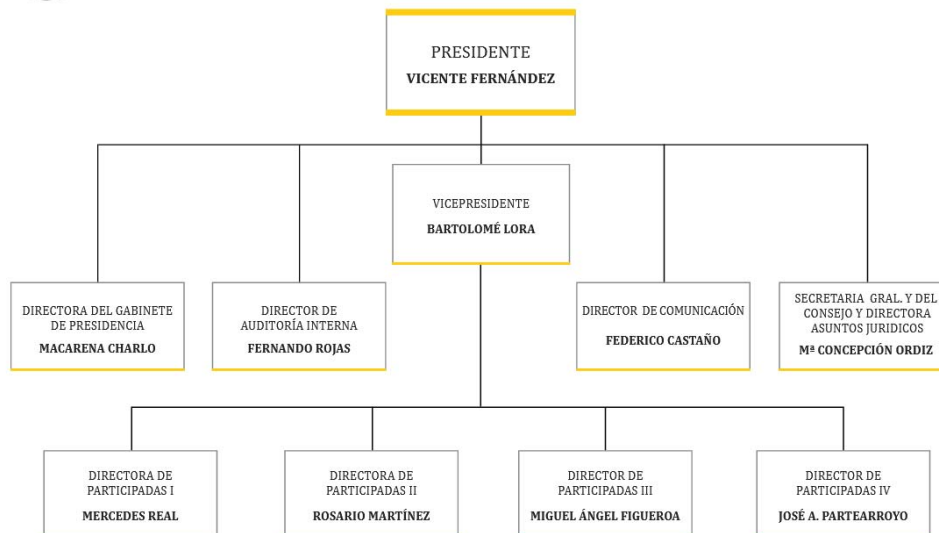
• El Comité de Dirección es el órgano ejecutivo ordinario de la entidad, en el que Consejo de Administración o su presidente delegan determinadas competencias. Entre ellas, por su importancia, destacan las establecidas en las 'Normas Reguladoras del Sistema de Autorización y Supervisión de Actos y Operaciones del Grupo SEPI', que disciplinan las relaciones entre la matriz y el resto de empresas que conforman el Grupo SEPI.

Forman parte del Comité de Dirección el presidente y el vicepresidente de SEPI, así como los altos directivos de la entidad, que son nombrados por el presidente."

Por su parte, el organigrama disponible en la web referido al Comité de Dirección del SEPI es el siguiente:



COMITÉ DE DIRECCIÓN



Octubre 2018

De lo anterior, parecería desprenderse que existirían en la referida entidad otro personal directivo con la consideración de alto cargo, además de su Presidente, durante 2017.

En este sentido se recuerda que, según lo dispuesto en el art. 8.1 f), deben publicarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa *Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título. Igualmente, se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo.*

Por ello, y dado que según informa SEPI, el vicepresidente de la entidad también tiene la condición de alto cargo, debe concluirse que sus retribuciones deben ser públicas en aplicación del precepto antes señalado.

7. Dentro todavía del primer apartado de la solicitud, y bajo el epígrafe de *masas salariales desglosadas*, igualmente se requerían datos sobre las nuevas contrataciones resultantes del proceso selectivo para la cobertura de 6 plazas de titulado superior, con contrato laboral fijo (convocatoria publicada en fecha 10 de abril de 2018) pertenecientes al colectivo de personal técnico fuera de convenio.

En cuanto al extremo requerido por la interesada referido a la solicitud de autorización por parte de SEPI, consta que la entidad proporcionó a la interesada la resolución el referido escrito de solicitud así como la memoria justificativa remitida en fecha 22 de diciembre de 2017 a las Secretarías de Estado de



Presupuestos y Gastos y de la Función Pública. Igualmente aportó la correspondiente resolución de autorización.

De este modo, los aspectos controvertidos ahora, dado que a juicio del Comité de Empresa no se concedió acceso, se refieren a (i) la masa salarial solicitada y autorizada (incluyendo gastos de acción social); y a (ii) las retribuciones asignadas a cada puesto.

Por su parte, el SEPI alegaba haber facilitado la información relativa a la masa salarial, para lo cual citaba expresamente el texto de su resolución: *“la autorización para proceder a acometer estas nuevas contrataciones no produce una modificación de la autorización de retribuciones ya que el coste que se derive de las mismas debe ajustarse a los módulos salariales autorizados para el colectivo de personal técnico fuera de convenio de SEPI (...)”*. Además advertía que *“la inexistencia de una masa salarial autorizada para estos supuestos de contratación”* permitía *“reiterar lo expuesto en relación con este concepto en el apartado anterior de ese escrito de alegaciones”*.

De este modo, parecería, de conformidad con el razonamiento efectuado más arriba respecto al concepto de masa salarial, que dicha información no se encontraría disponible para el colectivo de personal técnico fuera de convenio.

Por otro lado, respecto a las retribuciones asignadas a cada puesto, SEPI razonaba, en el escrito de alegaciones formulado ante este Consejo, haber comunicado *“que tales retribuciones se determinarían en función del perfil del adjudicatario de cada puesto, más un 11,5% de retribución variable. Tal y como figuraba contemplado en la convocatoria. (...) SEPI se ve en la necesidad de insistir en que no existía una retribución concreta asignada a cada puesto, sino que, de conformidad con las Bases, se determinaría en función del perfil profesional del adjudicatario de cada plaza, más un 11,5% de retribución variable”*.

Sin embargo, este Consejo de Transparencia no puede compartir la afirmación de SEPI en virtud de la cual entiende haber facilitado la información pertinente relativa a las retribuciones consideradas. Y es que de la respuesta facilitada no se deriva la cuantía estimada de las retribuciones ni tan siquiera el umbral o baremo entre el cual debieran situarse las mismas. Más aun considerando que dicho proceso, tal y como se expone en el texto de su convocatoria, es el resultado de lo previsto en el artículo 19.3 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos del Generales del Estado para el año 2017, en aras a posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos en el sector público.

De este modo, en la medida en que dichas retribuciones serían abonadas con cargo a partidas presupuestarias públicas, se trataría de información pública cuyo acceso debe ser facilitado.



8. Finalmente, y dentro del primer apartado de la solicitud relativo a *masas salariales autorizadas*, se requería información sobre gastos en acción social, en concreto se solicitaban los siguientes extremos:

- a) *Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal sujeto a convenio desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran.*
- b) *Importe de los gastos de acción social de 2017 del personal técnico fuera de convenio desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran.*
- c) *Gastos de acción social, en términos de límite máximo autorizado, del personal directivo, entendiendo como personal directivo todo aquel reflejado en el organigrama completo de la Sociedad según anejo 1, es decir, Comité de Dirección, directores y subdirectores.*
- d) *Importe de los gastos de acción social de 2017 desglosados por todos y cada uno de los conceptos que lo integran, del mismo personal directivo.*
- e) *En su caso, incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones anunciadas el pasado 10 de abril de 2018, así como autorización de los mismos por parte de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas.*

Respecto a las letras a) y b), SEPI argumentaba:

*“La CECIR, además de autorizar la masa salarial correspondiente al personal de SEPI sujeto a convenio, autoriza una cantidad anual para atender el total de gastos de acción social, **“cantidad que incluye tanto el gasto ocasionado por el personal sujeto a convenio colectivo como por el personal técnico fuera del convenio”**.*

Como documento nº 3, se acompaña copia de la autorización correspondiente al año 2010, la última recibida por SEPI.

Por dicho motivo, SEPI entregó a CES, de forma conjunta, la información correspondiente a ambos colectivos, incluido el previsto para las nuevas contrataciones (integrado dentro del personal técnico no sujeto a convenio)”.

De este modo, SEPI facilitó la cuantía total autorizada, mediante resolución del CECIR de 5 de diciembre de 2017, para acción social referida tanto al personal sujeto a convenio colectivo como por el personal técnico fuera de este. Dicho importe total ascendía a 145.518,96 euros. Adicionalmente, procedió a facilitar su desglose por concepto. Si bien, no diferenciaba el importe atribuido al personal sometido o no a convenio; no obstante, no constando a este Consejo que SEPI



disponga de dicha información en esos términos, se considera que la entidad facilitó debidamente la información requerida.

Respecto a las letras c) y d), el SEPI razonaba que la alta dirección de SEPI -es decir, los directivos del ámbito del Real Decreto 451/2012- no tenían fijado importe en concepto de acción social, dado que su retribución total se distribuía en retribución fija, variable máximo y, en su caso, retribución en especie, la cual computaría a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de retribución total.

Sin embargo, en cuanto al resto de directivos -Directores y Subdirectores- con contrato laboral ordinario, SEPI señalaba que la Resolución de la CECIR, de 31 de mayo de 2000, por la que se regula la acción social de este colectivo, autoriza la aplicación de los vales de comida y seguros colectivos médico y de vida y accidentes al personal directivo y predirectivo de la Sociedad en los mismos términos y condiciones económicas que los que se aplican al personal de convenio colectivo y técnico de la Entidad.

No obstante, SEPI no responde a las concretas cuestiones formuladas relativas por un lado al *límite máximo autorizado* así como a la cifra o *importe de los gastos de acción social de 2017 desglosados del personal directivo* sin la condición de alto cargo. Por tanto, y en caso de que dicho concepto estuviera sujeto a autorización por parte de la CECIR deberá indicar el importe máximo autorizado. Igualmente, deberá facilitar el desglose del mismo modo que se aportó para el personal técnico sujeto a convenio y el personal técnico fuera de convenio.

Finalmente, respecto a la letra e), este Consejo considera que SEPI dio respuesta mediante su resolución cuando indicó que el incremento previsto de los gastos de acción social en relación con las nuevas contrataciones y autorización de los mismos por parte de las Secretarías de Estado, sería el que se autorizase para 2018 por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas de la Ley General Presupuestaria para dicho ejercicio. No obstante, la información no se encontraría disponible en la fecha en que se dictó la resolución.

9. En cuanto a la información sobre el índice de absentismo del personal directivo en el año 2017, el SEPI indicaba en su resolución que el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Estudio y Resolución de Conflictos del Segundo Convenio Colectivo del SEPI no contemplaba en su ámbito de aplicación al personal directivo de la referida entidad. De la anterior respuesta, podía deducirse la inexistencia de la información solicitada. No obstante, no alegaba expresamente la causa de inadmisión del artículo 18.1 c) LTAIBG.

Por su parte, en el escrito de alegaciones formulado ante este Consejo aclaraba no haber elaborado estadísticas sobre absentismo en los términos solicitados, a pesar de haber efectuado los controles pertinentes sobre ausencias de su



personal directivo. A continuación, SEPI entendía de aplicación la causa de inadmisión prevista en el artículo 18.1 c) LTAIBG, relativa a solicitudes referidas a información para cuyo acceso sea necesaria una acción previa de reelaboración. En este sentido, argumentaba que *"la confección de dicha información sería harto compleja, no solo por afectar a un colectivo de 55 personas, sino por la necesidad previa de definir las variables a tomar en consideración que, por integración, conforman el amplio concepto de absentismo laboral"*.

Dicho precepto debe analizarse en los términos del criterio interpretativo nº 7 de 2015, aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en ejercicio de las competencias legalmente atribuidas por el art. 38.2 a) de la LTAIBG y que se pronuncia en los siguientes términos:

(...)

- *En cuanto al concepto de reelaboración, debe entenderse desde el punto de vista literal que reelaborar es, según define la Real Academia de la Lengua: "volver a elaborar algo". Es esta circunstancia la que es exigible para entender que estamos ante un supuesto de reelaboración.*
- *Si por reelaboración se aceptara la mera agregación, o suma de datos, o el mínimo tratamiento de los mismos, el derecho de acceso a la información se convertirá en derecho al dato o a la documentación, que no es lo que sanciona el artículo 12 al definir el derecho como "derecho a la información".*

Dicho lo anterior, el concepto de reelaboración como causa de inadmisión ha sido interpretado por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en diversas resoluciones de tal manera que puede entenderse aplicable cuando la información que se solicita, perteneciendo al ámbito funcional de actuación del organismo o entidad que recibe la solicitud, deba: a) Elaborarse expresamente para dar una respuesta, haciendo uso de diversas fuentes de información, o b) Cuando dicho organismo o entidad carezca de los medios técnicos que sean necesarios para extraer y explotar la información concreta que se solicita, resultando imposible proporcionar la información solicitada.

Por su parte, los Tribunales de Justicia también han tenido ocasión de analizar dicha causa de inadmisión. Especialmente reseñable es el pronunciamiento de la Sección séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 24 de enero de 2017 dictada en el recurso de apelación nº 63/2016 *"El derecho a la información no puede ser confundido con el derecho a la confección de un informe por un órgano público a instancias de un particular. Es por ello por lo que el mencionado art. 18.1 c) permite la inadmisión de una solicitud cuando la información que se solicita requiere una elaboración y tarea de confección por no ser fácilmente asequible acceder a ella, pero sin que ello signifique deba ser objeto de una interpretación amplia"*.



A la luz de la argumentación de SEPI, principalmente del hecho de que los datos concretos tal y como se solicitan no están disponibles para la entidad, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno considerada justificada la aplicación de la referida causa de inadmisión al presente supuesto. No obstante, es preciso advertir que la aplicación de dicho precepto debiera haber sido alegada de manera expresa, y no sólo implícitamente, en la resolución dictada por SEPI en respuesta a la solicitud de información.

10. Por último, respecto a la información sobre gastos de formación, no resulta un aspecto controvertido al reconocer la solicitante, en su escrito de reclamación, haber recibido dicha información.
11. En definitiva, atendiendo a las consideraciones efectuadas anteriormente, se considera que la presente reclamación debe ser estimada parcialmente, debiendo SEPI facilitar la siguiente información:
 - Retribuciones, no individualizadas, de los directivos considerados altos cargos por SEPI durante 2017 (excluida su Presidenta) así como la indicación de los puestos que tienen tal consideración;
 - Retribuciones previstas para cada uno de los 6 puestos de titulado superior con contrato laboral fijo comprendidos en el proceso selectivo convocado en fecha 10 de abril de 2018; y
 - Gastos de acción social del personal directivo con contrato laboral ordinario de SEPI, en términos de límite máximo autorizado así como su desglose por conceptos, todo ello referido al año 2017.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 27 de julio de 2018, contra la resolución dictada, en fecha 3 de julio de 2018, por la SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES, entidad de Derecho Público adscrita al MINISTERIO DE HACIENDA.

SEGUNDO: INSTAR a la SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES a que, en el plazo máximo de quince días hábiles proporcione la información referenciada en el fundamento jurídico 11 de la presente resolución.

TERCERO: INSTAR a la SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES a que, en el mismo plazo máximo de quince días hábiles, remita a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno copia de la información suministrada a la reclamante.



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 Gobierno, 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 Públicas.

En consecuencia, contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, únicamente cabe, en caso de disconformidad, la interposición de Recurso Contencioso-Administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid en plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, 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-Administrativa.

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

