



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

S/REF:

N/REF: R-0406-2017

FECHA: 23 de noviembre de 2017



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] SFF-CGT, mediante escrito con entrada el 29 de agosto de 2017, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, considerando los antecedentes y fundamentos jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente **RESOLUCIÓN**:

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 1 de agosto de 2017, [REDACTED] SFF-CGT, solicitó a RENFE-Operadora, en base a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno (en adelante LTAIBG), información relativa *al personal directivo NO sujeto a Convenio Colectivo que trabaja en la Entidad Pública Empresarial Grupo RENFE, para que de una forma clara y fehaciente se haga entrega de:*

- 1. Relación de la plantilla de este personal, especificando su nombre y apellidos y la Residencia y lugar de trabajo.*
- 2. Información de las retribuciones percibidas anualmente.*
- 3. Información sobre todas las cláusulas que recogen los contratos de este personal directivo y entrega de las copias de estos contratos al Comité General de Empresa.*

ctbg@consejodetransparencia.es



2. Mediante Resolución de fecha 3 de agosto de 2017, RENFE-Operadora comunicó a [REDACTED] SFF-CGT, lo siguiente:

- *Dado que ya efectuó un requerimiento prácticamente idéntico en fecha 27 de septiembre de 2016, le remito a nuestra carta de contestación de fecha 13 de octubre de 2016, a la que usted se refiere en la suya. Lo manifestado en la citada carta sigue teniendo plena validez frente a las consideraciones de su escrito.*
- *No obstante, y además de lo anterior, hay que tener en cuenta Las circunstancias relevantes que concurren en este tipo de cuestiones como son los límites al derecho de acceso a la información pública a los que se refiere la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a La información pública y buen gobierno, y los límites que, a su vez, establece la citada ley, y que operan respecto de la información de Los colectivos concretos o del personal al que usted se refiere.*
- *Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta también el hecho de que la revelación de las identidades y circunstancias personales deben contar en todo caso con el permiso expreso de los afectados, esto es, que la normativa de protección de datos personales será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de Los obtenidos a través del ejercicio de cualquier derecho de acceso que se pretenda ejercitar.*
- *Por todos estos motivos, seguimos sin poder atender su solicitud.*

3. Con fecha de entrada el 29 de agosto de 2017, [REDACTED] SFF-CGT presentó Reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, al amparo de lo previsto en el art. 24 de la LTAIBG, con el siguiente contenido:

- *Sobre este caso ya se ha pronunciado ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, mediante Resolución N/REF D/0036/2017, de fecha 30 de Junio de 2017, si bien en este caso procedemos a interponer la consiguiente Reclamación, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, ante la reiterada actitud negativa y pertinaz de la Empresa RENFE a entregar la información solicitada.*
- *La solicitud de información es sobre las condiciones laborales y salariales del Personal Directivo de la Empresa RENFE que no se encuentra vinculado al Convenio Colectivo. Este personal, explicado de manera breve, son personas elegidas arbitrariamente por la empresa, sin mediar procedimiento de promoción interna alguno, para ocupar puestos de Directivos dentro de la Estructura de Dirección y dejan de regular sus condiciones laborales, incluidas las salariales, por el Convenio, pues quedan sujetos a condiciones particulares e individuales recogidas en sus contratos. Estos Directivos ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad propia, solo limitada por los criterios e instrucciones emitidas por la Alta Dirección.*
- *El SFF-CGT, con representación en el Comité General de RENFE (2 miembros de 13), solicitó conocer las condiciones laborales que rigen para este colectivo*





de directivos, excluido de regulación convencional por imposición de RENFE a la hora de la firma del contrato individual de trabajo. Este Sindicato solicitó información referente a las condiciones laborales de dicho personal, en desarrollo de los derechos de información contemplados en el art. 64 ET y en consonancia con la reciente ley 19/2013 sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, por lo que solicitábamos conocer todas las cláusulas que recogen sus contratos con especial atención en las condiciones salariales, las cuales son desconocidas al no ser públicas. La carta se basaba en torno en la ley 19/2013, y señalábamos la necesidad de una gestión clara y transparente de la empresa, con fundamento en la exposición de motivos de la mencionada ley, ya que es de aplicación en RENFE por ser una Entidad Público Empresarial, como así la delimitan sus Estatutos Empresariales publicados en el Real Decreto 2396/2004 y de acuerdo con la ley Orgánica Funcionamiento Administración General del Estado, artículo 43.

- Por eso, la actitud de la Empresa RENFE supone vulnerar flagrantemente el espíritu con el que esta ley 19/2013 de 9 de diciembre el argumento sobre la supuesta necesidad del consentimiento de los Directivos de una Entidad Pública afectados para que se pudieran hacer públicas sus condiciones laborales y salariales ya fue desestimado por la Audiencia Nacional Sala de lo Contencioso-Administrativo, en Sentencia de fecha de 8 de julio de 2011: "[...] Tribunal Constitucional en Sentencia 142/93: Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores." En el presente caso no es exactamente el derecho a la intimidad el que está en juego sino el derecho a la protección de datos, que excede el ámbito estricto de la intimidad personal, pero la sentencia es expresiva respecto a qué datos (en el caso de la misma retribuciones y en este la productividad) están unidos a la esfera de las relaciones laborales de forma que su conocimiento en el ámbito en el que se producen las citadas relaciones y con finalidades que afectan a las mismas no puede considerarse como una vulneración del deber de secreto".
- Por todo lo expuesto, solicito a ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que, en atención a la presente Reclamación, efectúe comprobación de los hechos relatados y, según corresponda, proceda a efectuar Resolución, mediante la que se inste a la entidad pública empresarial Grupo RENFE, de manera inmediata a facilitar a esta representación de los trabajadores todos los datos de: nombre, categoría profesional, puesto de trabajo, salario especificando las claves y conceptos del mismo y jornada laboral establecida, de los Directivos vinculados hasta la fecha a la Empresa Grupo RENFE por contratos fuera de Convenio y que permanecen en activo.

4. El 31 de agosto de 2017, se requirió a [REDACTED] SFF-CGT para que subsanase la Reclamación presentada. Subsanada la misma se continuó con el procedimiento.



5. El 11 de septiembre de 2017, este Consejo de Transparencia remitió el expediente a la Unidad de Información de Transparencia del MINISTERIO DEL FOMENTO para alegaciones. El 2 de octubre de 2017, tienen entrada en el Consejo las alegaciones de RENFE-Operadora, y en ellas se indicaba lo siguiente:

- *En el punto primero y lo largo del escrito presentado, se da a entender que todo el personal de Estructura de Dirección del Grupo Renfe, por el hecho de serlo, forma parte de su equipo directivo. Lo mismo sucede en el punto quinto del citado escrito, donde explica y delimita que la solicitud de información lo es sobre las condiciones laborales del Personal Directivo de la empresa RENFE que no se encuentra vinculado al Convenio Colectivo, es decir, según el reclamante los trabajadores incluidos en el Grupo Profesional de Estructura de Dirección en su conjunto.*
- *Es necesario aclarar que ninguno de los trabajadores que forman parte del colectivo de trabajadores de Estructura de Dirección del Grupo Renfe tiene contrato especial de Alta Dirección ni tiene atribuidas las funciones que enumera el art. 1 del RD que regula este contrato especial. Sólo ese personal podría ser considerado Directivo, de acuerdo a la Sentencia núm. 20/2011 de 14 febrero de la Audiencia Nacional, que examinó esta circunstancia con ocasión de la reclamación planteada respecto al alcance de la Disposición Adicional novena del Real Decreto Ley 8/2010 en relación con lo dispuesto en el art. 13.4 de la L. 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y con el art. 1 del RD 1382/1985 de 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Dicha reclamación examinó si el personal afectado por el conflicto es personal directivo y por ello su retribución estaba sometida a la aplicación del descuento establecido en el RDL. Concluyendo que el personal del Grupo Profesional de Estructura de Dirección es personal laboral y por lo tanto estaba excluido del ámbito del citado Real Decreto Ley.*
- *Al mismo tiempo, la sentencia de 14 de marzo de 2012, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la que desestima el Recurso de Casación 78/2011 interpuesto contra la sentencia anterior de la Audiencia Nacional, explica que no es aceptable la asimilación que hace la recurrente entre personal directivo y personal que se halla fuera de la regulación de la negociación colectiva, pues con independencia de que se halle algún colectivo fuera o dentro de la aplicación del Convenio, esa asimilación no puede producirse si se parte de la base, de la que parte el recurrente, de que la reducción contenida en aquella Disposición adicional no es aplicable más que al personal directivo de Renfe.*
- *Por lo tanto, consideramos que la petición debería limitarse al personal perteneciente al colectivo de trabajadores que estando fuera de convenio y perteneciendo a la estructura de dirección sea, o se acredite que sea "personal directivo", esto es, los que forman parte del colectivo de trabajadores de Estructura de Dirección del Grupo Renfe que tienen contrato especial de Alta Dirección o tienen atribuidas las funciones que enumera el artículo 1 del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto que regula este contrato especial, conforme también indica el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en su resolución*





D/0036/2017, de fecha 30 de junio de 2017. Sólo el "personal directivo", esto es, las personas que forman parte del colectivo de trabajadores de Estructura de Dirección del Grupo Renfe que tienen contrato especial de Alta Dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial de este personal, ejercitan en Renfe Operadora funciones separadas con autonomía y responsabilidad propia, y esto porque sólo este colectivo que coincide con los niveles superiores de Renfe, desarrolla funciones separadas con autonomía y responsabilidad propia. Las funciones de los niveles inferiores del colectivo se corresponden con conocimientos específicos funcionales y desempeño de tareas de menor complejidad.

- En cuanto a las relaciones entre el principio de autoridad y estatus dentro de la jerarquía del Grupo Renfe, el personal de alta dirección por ocupar categorías superiores, posee más estatus dentro de la organización que el que ostenta el personal de categoría inferior y le compete mayor responsabilidad. Entre sus funciones se encuentra la de determinar las responsabilidades del personal de categoría inferior, así como realizar el control y seguimiento de los procesos de trabajo y los rendimientos individuales, todo ello en un orden de sucesión jerárquicamente ascendente.
- Las propias organizaciones sindicales con representación en el Grupo Renfe son las que en sus documentos y/o comunicados, reconocen que el personal de estructura de Dirección no es Personal de Alta Dirección o Personal Directivo, como es el caso de Comisiones Obreras en su comunicado número 2, de 13 de enero de 2017, que se aporta como anexo al presente escrito. La cuestión también ha sido objeto de demandas ante la Audiencia Nacional en su Sala de lo Social, como la que presentó el sindicato antes mencionado en fecha 16 de mayo de 2017, autos 177/2017, a la que se adhirieron el resto de organizaciones sindicales.
- El personal al que se refiere el reclamante no es personal de Alta Dirección, ni es Personal eventual de asesoramiento y especial confianza, ni Personal Directivo identificado como tal, en el Estatuto de Renfe. Tampoco es Personal no directivo de libre designación, puesto que en este caso, se exige una dilatada carrera profesional en la empresa y una formación y experiencia adquiridas en el desarrollo de la misma.
- Por lo tanto, cabe concluir que la empresa cumple sus obligaciones en esta materia. Información que puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.renfe.com/empresa/LeyTransparencia/index.html>
- En cuanto al resto de trabajadores del grupo Renfe, incluidos o no en el Convenio Colectivo en vigor, sus retribuciones no son expuestas públicamente en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Lo contrario podría entrar en colisión con la citada Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y los afectados tendrían derecho a impugnar en los Tribunales cualquier decisión que se tomara vulnerando el citado derecho consagrado en la citada Ley.
- Por lo expuesto suplico que tenga por presentado este escrito con las alegaciones en él contenidas, se sirva admitirlo, y tras los trámites oportunos, dicte resolución por la que se desestime la reclamación interpuesta.





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 LTAIBG, en su artículo 12, regula 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 cuanto al fondo de la cuestión debatida, cabe diferenciar dos aspectos, tal y como dispone la LTAIBG y se puso de manifiesto en el pronunciamiento D/0036/2017, de fecha 30 de Junio de 2017, de este Consejo de Transparencia, obrante en el expediente. Por un lado, la publicidad activa y, por otro, el derecho de acceso a la información pública.

Respecto de las obligaciones de publicidad activa, el artículo 8.1 f) establece la obligatoria publicación, es decir como publicidad activa, de oficio y sin necesidad de petición expresa, por parte de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la LTAIBG de *"las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades (...). Igualmente, se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo"*.

Por tanto, se menciona en la Ley de manera expresa a los altos cargos y a los máximos responsables de las entidades, debiendo determinarse qué se entiende por ambos. Por lo que se refiere al término "altos cargos" se debe acudir a la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, dispone en su artículo 1.2 qué sujetos tienen la condición de alto cargo. Respecto de RENFE, resulta aplicable lo dispuesto en su apartado d), que hace mención a *Los Presidentes, los Vicepresidentes, los Directores Generales, los Directores ejecutivos y asimilados en entidades del sector público estatal, administrativo, fundacional o empresarial, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado que tengan la condición de máximos responsables y cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno (. . .)*.





Por lo que respecta a los "máximos responsables" la única definición existente se encuentra en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades. El artículo 3.1 a) del citado Real Decreto define al máximo responsable como "*el Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 2 de este Real Decreto con funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades.*"

Por su parte, se consideran directivos a quienes "*formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto*".

4. Realizadas estas precisiones, resultaría necesario analizar la normativa propia de RENFE para conocer cuáles de sus órganos tienen la condición de alto cargo, de personal directivo y qué otras singularidades existen respecto de ellos.

El Real Decreto 2396/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora, establece en su artículo 7 que *los órganos de gobierno de la entidad son el Consejo de Administración y el Presidente*. Por su parte el artículo 8 dispone que RENFE "*está regida por un Consejo de Administración que estará formado por el Presidente y por un mínimo de siete y un máximo de quince Vocales*", y que "*el Presidente de la entidad será el Presidente de su Consejo de Administración*".

No obstante, en el Real Decreto 2396/2004, de 30 de diciembre, no se indica expresamente qué miembros de RENFE tienen la condición de altos cargos, ni siquiera respecto del Presidente de la entidad.

Por otro lado, el artículo 22.3 establece que "*a efectos de lo dispuesto en el artículo 55.2 de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, se considerarán como personal directivo de RENFE-Operadora los Directores Generales, los Directores Gerentes de las unidades de negocio, y los Directores Corporativos*".

A la vista de todo lo anteriormente expuesto cabe concluir lo siguiente:

- De una interpretación literal de la LTAIBG, no resulta obligatorio publicar más retribuciones que las del Presidente de RENFE, ya que es el único órgano de la misma que tiene la condición de alto cargo y del Consejo de Administración, en su calidad de órgano de gobierno de la entidad.
- Dicha publicidad resulta asimismo exigible respecto de los directores generales de las cuatro sociedades mercantiles que dependen de RENFE:





RENFE Mercancías S.A., RENFE Viajeros S.A., RENFE Fabricación y Mantenimiento S.A., y RENFE Alquiler de Material S.A.

- En virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, dicha Ley tiene por objeto *ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública*. En la consecución de dicho objeto, este Consejo considera que debe realizarse una interpretación extensiva de la Ley en virtud de un principio que se puede catalogar de *in dubio pro transparencia*, que puede llevar a extender los contenidos de las materias objeto de publicidad activa cuando resulte coherente y no se violenten los límites establecidos por la Ley en los artículos 14 y 15.
- De acuerdo con este principio interpretativo debería procederse asimismo a la publicación proactiva de las retribuciones de los Directores Generales, los Directores Gerentes de las unidades de negocio, y los Directores Corporativos, en su calidad de personal directivo.

En todo caso, tal y como se explicará a continuación, debe recordarse que las retribuciones del resto de personal directivo de RENFE tienen la condición de información pública y por tanto son susceptibles de solicitud de derecho de acceso a la información pública en los términos establecidos en los artículos 12 y siguientes de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.

5. Respecto de las cuestiones relativas al derecho de acceso a la información pública, como acaba de destacarse, las retribuciones del personal directivo de un organismo o entidad pública, como es el caso de RENFE, a juicio de este Consejo tienen la condición de información pública y, por tanto, son susceptibles de solicitud de derecho de acceso a la información pública.

A este respecto, debe señalarse que no se pueden aceptar los argumentos esgrimidos por RENFE, que rechaza la solicitud de información del Sindicato Federal Ferroviario CGT, puesto que en el mismo se produce una confusión entre la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública.

En sentido anteriormente descrito se ha pronunciado este Consejo en su Criterio Interpretativo CI/001/2015, de 24 de junio, elaborado conjuntamente con la Agencia Española de Protección de Datos, en virtud de la potestad concedida por el artículo 38.2 a) de la LTAIBG, en el que se establece expresamente que *los órganos, organismos y entidades del sector público estatal enumeradas en el artículo 2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, deben conceder el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a su personal directivo*.

En el citado Criterio se indica, respecto de información referida al puesto de trabajo desempeñado por uno o varios empleados o funcionarios públicos o a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados, lo siguiente:

Dado que en uno y otro caso la información incluye datos de carácter personal, el órgano, organismo o entidad responsable de la misma, a la hora de autorizar el



acceso, habrá de realizar la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, (...)

Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

a) Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.

b) En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:

- Personal eventual de asesoramiento y especial confianza -asesores en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado-, aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.

- Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; e) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y e) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.

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



6. Resulta necesario, asimismo, mencionar la Sentencia 138/2016 de 17 de octubre, del Juzgado Central Contencioso Administrativo nº 10 de Madrid, dictada respecto de la Resolución R/0423/2015, de 21 de enero de 2016, de este Consejo de Transparencia, en el marco de una reclamación presentada por una persona interesada que solicitaba información acerca de las cantidades brutas totales percibidas en 2014 por los miembros del Consejo de Administración de INECO (una Sociedad Mercantil de carácter estatal). Se copian a continuación diversos párrafos de la Sentencia 138/2016: *“De conformidad, por lo tanto, con la propia información corporativa publicada por INECO las personas respecto de cuyos salarios se solicita información estarían incluidas en el concepto de personal directivo, entendido como aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad. Son personal de alta dirección, en los términos del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, a las que también se extiende la obligación de información.*

Como quiera además que la Ley considera como información pública, en su artículo 13, los contenidos que obren en poder de alguno de los sujetos obligados que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones, han de ser incluidas en dicho concepto las retribuciones del personal de alta dirección, siendo por tanto susceptibles del ejercicio del derecho de acceso por cualquier persona en los términos que establece la Ley en su artículo 12.

Debemos distinguir, a la vista de la diferente regulación establecida en la Ley, entre la obligación de publicación de información que pesa sobre INECO, en tanto sujeto obligado por la Ley, en la que estaría incluida la publicación de la retribución del Presidente de INECO como directivo de la entidad (información activa), de la obligación de facilitar el acceso a la información que posean las entidades obligadas a quienes así lo soliciten, información entre la que se encuentra la relativa a las retribuciones percibidas por el equipo directivo en los términos de su artículo 13 (derecho de acceso a la información).

La naturaleza de la vinculación del Presidente o del Personal Directivo con INECO, en concreto que la de aquél se articule a través de un contrato mercantil y la de éstos con contratos laborales, carece de trascendencia alguna para resolver la cuestión objeto de debate, puesto que lo relevante es que los salarios de ambos, Presidente y Directivos, constituyen la información a que se refiere el artículo 13 de la ley, que resulta relevante para que los ciudadanos, en concreto el solicitante, puedan conocer cómo se manejan los fondos públicos que configuran íntegramente el capital social de INECO, así como la parte más relevante de sus ingresos. Recordemos que el artículo 8.1. f) de la Ley de Transparencia considera los salarios como información relativa a los actos de gestión administrativa, con repercusión económica y presupuestaria, entrando por ello dentro del contenido objetivo del derecho de información.”



Por todo lo anterior, cabe concluir que la información relativa a las retribuciones del personal directivo de RENFE tiene la condición de información pública y puede ser objeto de solicitud de derecho de acceso a la información pública regulada en los artículos 17 y siguientes de la LTAIBG.

- De igual modo, no resulta posible apreciar que la información relativa a retribuciones del personal directivo de una entidad pública pueda ser denegada invocando el límite de los datos de carácter personal, salvo lo que pueda afectar a su esfera estrictamente personal, como pueda ser la referencia a su lugar de residencia personal o familiar, toda vez que, tal y como queda expresado en el criterio interpretativo antes reproducido entre cuyos firmantes se encuentra la Agencia Española de Protección de datos, en cuanto el acceso a la información contribuya a un mejor conocimiento de los criterios de organización y funcionamiento de las instituciones o a la asignación de los recursos, cabrá considerar la existencia de un interés público prevalente sobre los derechos a la protección de datos y a la intimidad en los términos y con las excepciones establecidas en la LTAIBG.

En la medida en que el personal directivo no sujeto a Convenio Colectivo también ocupa un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provee mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal, debiendo facilitarse la información referente a su identificación, su cargo, sus condiciones laborales y sus salarios anuales en términos brutos sin especificar conceptos retributivos.

- En consecuencia, la presente Reclamación debe ser estimada, por lo que RENFE-Operadora debe facilitar al Reclamante la siguiente información, relativa *al personal directivo no sujeto a Convenio Colectivo que trabaja en la Entidad Pública Empresarial Grupo RENFE*:

- Relación de la plantilla de este personal, especificando su nombre y apellidos y lugar de trabajo.*
- Información de las retribuciones percibidas anualmente.*
- Información sobre todas las cláusulas que recogen los contratos de este personal directivo y entrega de las copias de estos contratos.*

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la Reclamación presentada por [REDACTED] SFF-CGT, con entrada el 29 de agosto de 2017, contra la Resolución de fecha 3 de agosto de 2017, de RENFE-Operadora.





SEGUNDO: INSTAR a RENFE-Operadora a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, facilite a [REDACTED] SFF-CGT, la información referida en el Fundamento Jurídico 8 de la presente Resolución.

TERCERO: INSTAR a RENFE-Operadora a que, en el mismo plazo máximo de 10 días hábiles, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al 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.

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

