



## RESOLUCIÓN 578/2023, de 14 de septiembre

**Artículos:** 2 a), 6 k) LTPA; 12 LTAIBG.

**Asunto:** Reclamación interpuesta por CGT AGAPA ANDALUCÍA (en adelante, la persona reclamante), representada por XXX contra la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante, la entidad reclamada) por denegación de información pública.

**Reclamación:** 259/2023.

**Normativa y abreviaturas:** Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

### ANTECEDENTES

#### Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 3 de abril de 2023 la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, 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 adelante LTAIBG) y el artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

#### Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. La persona reclamante presentó el 15 de febrero de 2023, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

*"APROBADA LA PROPUESTA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA,*

*"POR PARTE DE CGT AGAPA ANDALUCÍA, SE SOLICITA:*

*"A.- INFORME PREVIO DEL DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO DE LA SITUACIÓN DE TODO EL PERSONAL LABORAL PROPIO, INCLUIDO, EL PERSONAL DIRECTIVO:*

*".- ANÁLISIS TRANSVERSAL DETALLADO, COMPLETO Y PRECISO DE LA AGENCIA DE GESTIÓN:*

*"DATOS DE NIVELES JERÁRQUICOS, SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, DESAGREGANDO TODO LOS CORRESPONDIENTES DATOS POR SEXO Y GRUPOS, CATEGORÍAS, NIVELES Y PUESTOS. PARA ELLO, SE DEBE CONSIDERAR LA VALORACIÓN, Y POR CONSIGUIENTE LA RETRIBUCIÓN, COMPLEMENTOS Y PROCESO DE SELECCIÓN:*



"CONDICIONES DE TRABAJO. (Herramienta Excel, conforme a lo recogido en el Anexo I, Real Decreto 901/2020).

"B.- INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: VALORACIÓN DE LOS PUESTOS.

"C.- REFERENCIA DE LAS PERSONAS ( FÍSICAS O JURÍDICAS) QUE HAN INTERVENIDO EN LA REALIZACIÓN.

"D.- INFORME FINAL DE DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS Y EVALUACIÓN EN CUANTO A LAS POSIBLES DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIÓN EXISTENTES.

"E.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE LA AGENCIA DE GESTIÓN PARA CORREGIR, EN CASO DE, DISCRIMINACIONES, BRECHA SALARIAL Y SEGREGACIONES. (Página 2 de 3)

"F.- MEDIDAS DETALLADAS EN EL APROBADO, NO REGISTRADO, DEL PLAN DE IGUALDAD.

"G.-DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES DE MEDICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. "

2. La entidad reclamada contestó mediante Resolución de 13 de marzo de 2023 con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

"RESUELVE:

"- Conceder el acceso a la información.

"De acuerdo con la información remitida por el Servicio de Recursos Humanos y Administración General de la Agencia se procede a facilitar la siguiente información:

"A.- INFORME PREVIO DEL DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO DE LA SITUACIÓN DE TODO EL PERSONAL LABORAL PROPIO, INCLUIDO, EL PERSONAL DIRECTIVO:

"Con carácter previo indicar que, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA), a través de su Comisión negociadora de igualdad, ha ratificado en la sesión celebrada el 13 de febrero de 2023, el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal propio de la Agencia. (Doc ...),

"Tras la firma de este I Plan de Igualdad, se da traslado a la Autoridad Laboral competente de la Consejería de Empleo, concretamente la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, para que proceda a su registro, depósito y publicidad.

"En concreto, el Plan de Igualdad de la Agencia fue aprobadas por unanimidad de las partes el pasado 29 de junio de 2022 y, firmado el pasado 13 de febrero y, presentado ante la Autoridad Laboral para proceder a su registro con fecha 8 de marzo de 2023, con código provisional del acuerdo MJ24CG87.

"Dicho esto, señalar que los datos solicitados constan en el Anexo I del "DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN IGUALDAD 2020" relativo al "Análisis de salario, por Área, Agrupación y Puesto" (Doc ...), que se transcriben a continuación:



"(...)

"B.- INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: VALORACIÓN DE LOS PUESTOS.

"Se adjunta las conclusiones de la Auditoría Retributiva que se encuentran en el "Documento de Valoración de Puestos de Trabajo" (Doc ...).

"El citado documento concluye realizando las siguientes consideraciones:

« ...De acuerdo con la normativa vigente, el Registro Retributivo deberá incluir la justificación a la que se refiere el art.28.3 ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la agencia de las personas trabajadoras de un sexo, sea superior a las del otro sexo en al menos un 25%.

"La existencia de una diferencia salarial, en las retribuciones totales de la media aritmética del 6%, y muy lejos del 25%, no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género. No obstante, sí que habría que detenerse en el importe de las retribuciones de la agrupación 4, que arroja una diferencia salarial en favor de las mujeres del 14% en la media aritmética y que esta diferencia sube hasta el 27% en la mediana de las retribuciones. Aunque esta diferencia se debe a que la agrupación de las categorías profesionales no es la adecuada, por no tener un catálogo de puestos claro, además, cuando la mediana y la media difieren suele ser porque hay algún salario que, al alza o a la baja, desvirtúa la media de los demás salarios.

"En la Agrupación 4, la herramienta ha considerado trabajos de igual valor a categorías profesionales muy dispares como Oficiales Técnicos y Marineros/as. Distribuidos por sexo: 1. Oficiales Técnicos/as: 12 mujeres y 5 hombres, 2. Marineros: 5 hombres.

"La diferencia salarial en esta agrupación en las retribuciones de la mediana, es superior al 25% en favor de las mujeres, lo que significa la existencia de sesgo de género al englobar categorías profesionales y salariales distintas, pero de igual valor, aunque la media aritmética se sitúa en el 14% en favor de las mujeres (Por debajo del 25%).

"La Comisión Negociadora de Igualdad entiende de nuevo que estas diferencias se basan en una agrupación no adecuada, más que en una realidad, puesto que en el otro registro las brechas son distintas. Esto nos confirma la necesidad de tener más definido los puestos de trabajo y la necesaria aprobación de un catálogo de puestos de trabajo en la Agencia que nos acerque a una valoración de puestos de igual valor más ajustadas a la realidad.

"Por lo tanto para la corrección de estas diferencias detectadas, se deberá recoger en el Plan de Igualdad medidas encaminadas a:

"1. Elaborar un Catálogo de Puestos de Trabajo en la Agencia desde la perspectiva de género.

"2. Revisar desde la perspectiva de género los pluses.



*"3. Volver a realizar una Auditoría Retributiva, aunque no haya finalizado su vigencia, en el momento en el que se diera un cambio en la estructura salarial y/o de clasificación profesional en la Agencia, ya sea en su convenio Colectivo de aplicación y/o en la elaboración del catálogo.»*

*"C.- REFERENCIA DE LAS PERSONAS (FÍSICAS O JURÍDICAS) QUE HAN INTERVENIDO EN LA REALIZACIÓN.*

*"La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Agencia, quedó constituida el 26 de febrero de 2015, con representación paritaria quedando de la siguiente forma:*

*"En representación de la dirección de la Agencia:*

*"Titular de la Secretaría General de la Agencia, que ostenta la Presidencia.*

*"Titular de la Subdirección de Régimen Jurídico, Económico y Personal, en calidad de vocal.*

*"Titular de la Subdirección de Promoción, Consultoría y Actuaciones SIG, en calidad de vocal.*

*"En representación de los trabajadores y trabajadoras:*

*"Una persona representante de CC.OO., en calidad de vocal.*

*"Una persona en representación de UGT, en calidad de vocal.*

*"Una persona en representación de UITA, en calidad de vocal.*

*"En todo caso, se remite Acta N.º 018 de 12/07/2022, de la SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA, celebrada el día 29 de junio de 2022 (Doc ...), donde consta las Vocalías y Presidencia de la Comisión Negociadora, con la siguiente composición:*

*"Presidente de la Comisión: El Secretario General, D. [...]*

*"En representación de la dirección de la Agencia:*

*"Vocalías*

*"D.º [...], Subdirectora Promoción, Consultoría y Actuaciones SIG.*

*"D.º [...], Subdirectora de Régimen Jurídico, Económico y Personal*

*"Asesores/as Dirección: D. [...], Técnico Departamento Gestión Horaria. D. [...], Jefe Servicio de RR.HH. Y Administración General.*

*"Secretaría: [...]*

*"En representación de la parte social:*



"Vocalías:

"Por el Sindicato CC.OO., D<sup>o</sup>. [...]

"Por el Sindicato UGT., D<sup>o</sup>. [...]

"Asesora: D<sup>o</sup>. [...]

"Por el Sindicato UITA, D<sup>o</sup>. [...]

"Asesora: D<sup>o</sup>. [...]

"Asimismo, se adjunta el Acta N<sup>o</sup>. 020 de 13/02/2023, de la SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA (Doc ...).

"D.- INFORME FINAL DE DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS Y EVALUACIÓN EN CUANTO A LAS POSIBLES DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIÓN EXISTENTES.

"El Diagnóstico de Situación, nos da una valoración, de los indicadores de mejora más significativos en materia de Igualdad, así como detectar las fortalezas y oportunidades de la organización para la implantación y desarrollo del I Plan de Igualdad en la Agencia.

"Este análisis nos lleva a la formulación de propuestas para implementar acciones y medidas más recomendables, agrupándolas en seis ejes de intervención.

"1. Opiniones de la plantilla. Análisis del Cuestionario en materia de Igualdad.

"Entre los meses de Julio a septiembre de 2018, a fin de conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se puso a disposición un cuestionario, a través de cuyo análisis se ha pretendido:

"• Conocer la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.

"• Conocer su opinión en cuanto a la inclusión de la igualdad en la gestión de los Recursos Humanos.

"• Identificar la percepción de la plantilla respecto a la elaboración de un Plan de Igualdad en la Agencia.

"Analizando las diferentes respuestas de mujeres y hombres del cuestionario, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

"• Las mujeres tienen una mayor sensibilidad y percepción de las posibles diferencias por razón de sexo en la gestión de recursos humanos que los hombres, sobre todo de cara a los puestos de responsabilidad y en la asunción de responsabilidades familiares.

"• Un 35% de las encuestadas opinan que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



"• La conciliación en la Agencia tiene una valoración positiva pero es destacable que hay un número importante de mujeres y hombres que han manifestado las medidas insuficientes, hay hombres que declaran en la encuesta que no se les ha facilitado conciliar.

"• Las mujeres tienen una mayor antigüedad que los hombres, pero eso no se traduce en una mayor presencia en puestos de responsabilidad

"• Las mujeres declaran tener mayor número de personas dependientes a su cargo (sobre todo menores de 3 a 14 años)

"• En el análisis de grupos y categorías se ve que hay segregación en la Agencia.

"• Hay más mujeres con contrato a tiempo parcial y con reducciones de jornada.

"• La percepción de las mujeres con respecto a la mejora de su empleo es ligeramente peor que en los hombres. Un 60% de ellas frente al 40% manifiestan que no les interesa a la Agencia.

"• Hay un grandísimo desconocimiento entre ambos sexos del protocolo a seguir en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

"2. Fortalezas, oportunidades e Indicadores de mejora de la Agencia.

"Se detallan a continuación, las fortalezas, oportunidades y los indicadores de mejora en cada uno de los ejes de intervención incluidos en la estructura del I plan de igualdad :

" EJE 1.- IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y EXTERNA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN, FORMACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

"Estabilidad de la plantilla : La composición de la plantilla es de 1643 trabajadores y trabajadoras.

"Resulta bastante estable y equilibrada en cómputo general en los años de estudio (2017-2021) siendo ligeramente superior la presencia de mujeres (828), con respecto a los hombres (815).

[Gráfica]

"Por tipología de contrato: El grueso de la plantilla tanto en hombres como en mujeres es personal indefinido, supone un 91,12% del total del que el 51,75% lo representan las mujeres y el 48,25% son hombres.

"El personal con contratos fijos discontinuos, representan el 6,4% de la plantilla de los que el 62% son hombres, principalmente por razones históricas de trabajos de campo.

"Y prácticamente en un porcentaje testimonial del 2,44% son contratos eventuales, también representado mayoritariamente por hombres en un 61,54%, estando las mujeres en un 38,46%.

"• Todos los contratos son a tiempo completo.



"• *Recogida explícitas en V Convenio Colectivo de medidas de acción positiva para la promoción y contratación de mujeres, art.14.1, segundo párrafo: "No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidaturas de diferente sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia al sexo menos representado.*

"• *El Plan de Formación Anual, continua y abierta, proporciona valor al servicio, manteniéndose la participación equilibrada entre mujeres y hombres, proporcionando anualmente cursos de formación a la plantilla de temporalidad abierta, en Igualdad de género y utilización del lenguaje inclusivo y de Violencia de Género.*

"• *La edad media de la plantilla se sitúa en los 48 años en ambos sexos.*

[Gráfica]

"INDICADORES DE MEJORA:

"*Los puestos de dirección que ha reflejado el diagnóstico y, que están repartidos entre subdirecciones, jefaturas de servicio y jefaturas de departamento, en el momento de realización del estudio suponen el 28,19% del total de la plantilla, de los que el 58% están ocupados por hombres y el 41% lo ocupan mujeres. la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define como representación equilibrada :“ningún sexo supere el 60% de representación y que ningún sexo se encuentre por debajo del 40% de representación).*

"• *De los datos que se recogen de distribución de la plantilla por grupo profesional, las mujeres se encuentran en mayor número en los grupos A y C. Se observa diferencia en cuanto a que las mujeres se sitúan en los niveles más bajos que en el que se sitúan los hombres.*

"• *En el grupo B, los hombres superan en porcentaje bastante más elevado al de las mujeres.*

"• *Hay que establecer medidas y actuaciones que sigan avanzando en equilibrar los puestos de mayor responsabilidad, cuando exista la posibilidad, en los procesos de provisión, para corregir con ello las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, responsabilidad y funcionalidad.*

"• *Existen en algunas categorías infrarrepresentación femenina.*

[Gráfica]

"EJE 2.- *CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.*

"*Las medidas de conciliación recogidas en el capítulo de permisos retribuidos del V Convenio Colectivo, mejoran notablemente los contenidos que establecen la normativa vigente, actualizadas y ampliadas por el ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE DE AGAPA POR EL QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS ARTÍCULOS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018:*



*"• De entre las medidas preventivas adoptadas en el último año por la situación del Covid-19, la flexibilización horaria, ha posibilitado la menor necesidad de acogerse a la reducción de jornada y en consecuencia reducción de salario, que era utilizada en mayor medida por las mujeres.*

*"INDICADORES DE MEJORA:*

*"Es necesario mayor sensibilización y concienciación de la plantilla en cuanto a la corresponsabilidad. En aquellas que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, siguen siendo las mujeres quienes más asumen el rol de cuidadoras, por ejemplo:*

*"• Pediatría: el 61% de las 2.475,85h./año (353 días/año), han sido utilizadas por las trabajadoras.*

*"• Persona Dependiente : 311,41 horas anuales (44 días) utilizadas, el 62% han sido por trabajadoras.*

*"• Las horas por Lactancia, resulta equilibrado el disfrute de las mismas, tanto por trabajadoras como por trabajadores.*

*"EJE 3.- POLÍTICA SALARIAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA.*

*"Los trabajadores y trabajadoras perciben igual retribución en la misma categoría y nivel, tal como establece el actual convenio colectivo.*

*"La Agencia, en cumplimiento de los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva, ha realizado el registro retributivo correspondiente a los salarios percibidos en la anualidad 2021, la valoración de puestos y la Auditoría Retributiva ( anexo ...)*

*"• Los conceptos salariales efectivamente percibidos, son los que vienen establecidos en el V Convenio Colectivo en vigor.*

*"• En Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo, la media aritmética determina una diferencia salarial del 6% en favor de los hombres, de las retribuciones totales, muy lejos de incluir la justificación a que se refiere el art. 28.3 ET de al menos el 25% de diferencia entre un sexo y otro, si bien esto no significa que no haya que establecer medidas para eliminar completamente la brecha salarial.*

*"• Las reducciones de jornada y salario no determinan diferencias salariales importantes.*

*"AUDITORIA RETRIBUTIVA*

*"El porcentaje de diferencia salarial total, resultado del registro retributivo es del 6% en favor de los hombres y, tal como se ha ido viendo a lo largo del diagnóstico tiene su explicación en :*

*"• Hay determinados puestos en los que existen infrarrepresentación femenina: tripulación de embarcación, encargados, conductores, capataces, personal de jardinería.*





*"• Los hombres se sitúan en mayor medida en los niveles más altos de los diferentes grupos profesionales por lo que la diferencia salarial, viene de esta segregación.*

*"• Sería conveniente realizar una evaluación de impacto de género en algunos pluses y puestos por la posible menor percepción de las mujeres.*

*"Justificación de diferencia salarial de al menos el 25% en favor de un sexo:*

*"• La herramienta oficial para realizar la valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Igualdad, hace una agrupación de puestos de trabajo de igual valor a personal con categorías profesionales (y por tanto salariales) distintas.*

*"• La existencia de una diferencia salarial en las retribuciones totales de la media aritmética del 6%, muy lejos del 25%, no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género. No obstante, sí que habría que detenerse en el importe de las retribuciones de la agrupación 4, que arroja una diferencia salarial en favor de las mujeres del 14% en la media aritmética y que esta diferencia sube hasta el 27% en la mediana de las retribuciones. Aunque esta diferencia se debe a que la agrupación de las categorías profesionales no es la adecuada, por no tener un catálogo de puestos claro, además, cuando la mediana y la media difieren suele ser porque hay algún salario que, al alza o a la baja, desvirtúa la media de los demás salarios.*

*"• La diferencia salarial en la mediana de la agrupación 4 que engloba al personal de clasificaciones profesionales distintas: Oficiales Técnicos y marinos/as, como trabajos de igual valor, indica que si los puestos estuvieran definidos con un Catálogo de Puestos, el resultado de estas agrupaciones estaría más ajustados a la realidad.*

*"• El Catálogo de Puestos de la Agencia, están en fase de elaboración, por lo que en el momento de su aprobación, deberá realizarse una nueva valoración de puestos de trabajo y una nueva Auditoria Retributiva. Así mismo, a la firma del convenio colectivo en el que se incluye una nueva clasificación profesional, también deberá actualizarse dicha auditoría y/o hacer una nueva con la nueva clasificación. Tal como consta tanto en el EJE 3 y en el anexo II, la elaboración del catálogo de puestos no depende directamente de la Agencia, sino que depende de Función Pública, por lo que los plazos de elaboración del mismo se desconocen.*

*"INDICADORES DE MEJORA. Resultado Auditoria Retributiva:*

*"La comisión negociadora de igualdad entiende que estas diferencias se basan en una agrupación no adecuada, más que en una realidad, puesto que en el otro registro las brechas son distintas. Esto nos confirma la necesidad de tener más definido los puestos de trabajo y la necesaria aprobación de un Catálogo de Puestos de Trabajo en la Agencia que nos acerque a una valoración de puestos de igual valor más ajustada a la realidad. Por lo tanto, para la corrección de estas diferencias detectadas, se deberá recoger en el Plan de Igualdad medidas encaminadas a:*

*"1. Elaborar un Catálogo de Puestos de Trabajo en la Agencia desde la perspectiva de género.*

*"2. Revisar desde la perspectiva de género los pluses.*



"3. Volver a realizar una Auditoria Retributiva, aunque no haya finalizado su vigencia, en el momento en el que se diera un cambio en la estructura salarial y/o de clasificación profesional en la Agencia ya sea en su Convenio Colectivo de aplicación y/o en la elaboración del catálogo.

"4. En tanto en cuanto no exista un catálogo de puestos oficial, la empresa se compromete a elaborar un inventario de puestos de trabajo propio en el primer trimestre de 2023. En caso que el catálogo de puestos oficial estuviera terminado con anterioridad o en el momento de su finalización, dicho inventario dejará de tener validez.

"EJE 4.- SALUD LABORAL .

"• Revisión y actualización de los procedimientos de prevención de riesgos laborales, en cuanto a la atención a la salud de la plantilla introduciendo la perspectiva de género.

"EJE 5.- 1º BLOQUE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

"2º BLOQUE: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

"• Es una prioridad, aprobar el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, así como el protocolo de medidas para la protección de las empleadas víctimas de violencia de género para las empleadas de la Agencia, en el marco del Acuerdo de 3 de marzo de 2020, por la que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía y, acuerdo de 6 de marzo de 2018, por el que se aprueba el protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

"EJE 6.- COMUNICACIÓN SENSIBILIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

"• La Agencia cuenta con una Banner de Igualdad de Género, para dar difusión a través de su portal corporativo del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

"• En todos los sistemas de información de la Agencia, se recoge la variable sexo

"• Revisión de Lenguaje inclusivo en todo los informes, proyectos, textos, publicaciones o normativa.

"E.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE LA AGENCIA DE GESTIÓN PARA CORREGIR, EN CASO DE, DISCRIMINACIONES, BRECHA SALARIAL Y SEGREGACIONES.

"Recogido en las medidas y actuaciones dentro de los seis ejes de intervención del Plan de Igualdad:

"EJE 1: La igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de contratación, clasificación profesional, provisión y formación. Infrarrepresentación femenina.

"EJE 2: Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral, condiciones de trabajo.



*"EJE 3: Política Retributiva.*

*"EJE 4: Salud Laboral con perspectiva de Género.*

*"EJE 5: 1ºBLOQUE: Prevención de la coacción laboral, sexual y por razón de sexo.*

*"2ºBLOQUE: Medidas actuación ante situación violencia de género*

*"EJE 6: Comunicación, sensibilización y responsabilidad social.*

*"F.- MEDIDAS DETALLADAS EN EL APROBADO, NO REGISTRADO, DEL PLAN DE IGUALDAD.*

*"Las medidas y actuaciones que contempla el I Plan de Igualdad de la Agencia, aprobadas por unanimidad de las partes el pasado 29 de junio de 2022 y, firmado el pasado 13 de febrero y, presentado ante la Autoridad Laboral para proceder a su registro con fecha 8 de marzo de 2023, con código provisional del acuerdo MJ24CG87, por ejes de Intervención son las que se exponen a continuación:*

*"EJE DE INTERVENCIÓN 1: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE PROVISIÓN INTERNA Y EXTERNA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.*

*"De la información analizada en el diagnóstico de situación, se refleja la necesidad de establecer y aplicar medidas de acción positiva destinadas a equilibrar la asignación entre mujeres y hombres de los puestos de mayor responsabilidad, cuando exista la posibilidad para ello y corregir las distintas posiciones en cuanto a responsabilidad y funcionalidad.*

*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres a la organización.*

*"Garantizar en los procesos de provisión interna y externa la perspectiva de género.*

*"Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas de provisión interna y externa, fomentando una mayor incorporación de las mujeres especialmente en los puestos de mayor infrarrepresentación femenina.*

*"MEDIDAS Y ACTUACIONES*

*"1.1 Publicación de las convocatorias de provisión interna y externa con un lenguaje inclusivo.*

*"La redacción de las convocatorias de provisión interna y externa, se realizarán en términos neutros y/o masculino y femenino.*

*"Verificar, antes de su publicación, que las bases de la convocatoria de provisión de puestos esté redactada con lenguaje inclusivo y no sexista*



*"1.2.- Elaboración de una metodología que incorpore la perspectiva de género en los procesos de provisión interna y externa.*

*"Redacción de un procedimiento de provisión que se base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.*

*"Cada proceso de provisión que se articule en la Agencia, introducirá una valoración en:*

*"• La formación en género de la persona candidata.*

*"• Medidas para evitar la discriminación de personas acogidas a reducción de jornadas por guarda legal, cuidado familiar.*

*"• Facilitar el acceso y participación a personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo y/o lactancia, permiso por nacimiento, adopción o acogimiento o en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija menor de 3 años o por cuidado de familiar.*

*"1.3 -Selección de la persona del sexo menos representado en condiciones de igualdad, mérito, capacidad e idoneidad en los procesos de provisión de puesto.*

*"Estudio previo del índice de feminización o masculinización de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto que se oferta, para la activación de la acción positiva en los procesos de provisión de puestos, en los supuestos en los que en un proceso selectivo se de la situación de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad.*

*"1.4- Elaboración de informes desagregados por sexo*

*"Incluir en todas las estadísticas e informes elaborados en la Agencia las variables relativas a la perspectiva de género.*

*"1.5- Formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.*

*"• Integrar la formación en igualdad de género en el Plan Anual de Formación, garantizando la participación de hombres y mujeres de manera equilibrada.*

*"• Incluir dentro de la oferta anual formativa, cursos específicos relacionados con el Protocolo de prevención y actuación frente a los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación y de medidas de actuación de protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*

*"• Jornadas de información, sensibilización y formación a toda la plantilla sobre el I Plan de Igualdad de Agapa.*

*"1.6- Garantía de equilibrio en la participación de mujeres y hombres en el Plan Anual de Formación.*



*"• Se garantizará una participación equilibrada entre mujeres y hombres en cada curso de formación.*

*"• Revisión de los contenidos de los cursos de formación desde la perspectiva de género*

*"1.7- Actualización de los sistemas informáticos que dan soporte a los Recursos Humanos de la Agencia para incluir la actualización curricular del personal.*

*"• Dentro del esquema del contrato de servicios para la nueva herramienta, incluir el ítem para la actualización curricular del personal.*

*"6.2. EJE INTERVENCIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.*

*"La política de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sigue siendo uno de los pilares que sustenta la voluntad de la Agencia de seguir favoreciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"• Avanzar en la aplicación de las medidas de conciliación establecidas en el V Convenio Colectivo en vigor del personal propio de la Agencia y en el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Vigente, por el que se modifica determinados artículos, para dar cumplimiento al acuerdo de consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, en el que se mejoran las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

*"• Promover nuevas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.*

*"• Incentivar la corresponsabilidad o el igual reparto de los permisos relacionados con los cuidados entre mujeres y hombres.*

*"MEDIDAS Y ACTUACIONES*

*"2.1 Dar a conocer las medidas de conciliación recogidas en el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente para dar cumplimiento al Acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018.*

*"• Elaboración y difusión de documento informativo de licencias y permisos en el ámbito del Convenio Colectivo y de las mejoras introducidas en el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente.*

*"2.2 Horario de recuperación.*

*"• Consolidación de la mejora en el tramo de flexibilidad horaria desde las 7:00h a las 22:00h en los centros de trabajo que permanezcan abiertos, pudiendo recuperar las horas no realizadas a lo largo de todo el año, con un máximo permitido de 30 horas en negativo y 80 horas en bolsa positiva*



*"2.3 Potenciar el uso de los medios tecnológicos que faciliten la flexibilidad y eviten desplazamientos de trabajo.*

*"• Priorizar la participación en las diferentes reuniones de trabajo que exijan desplazamientos, el uso de medios tecnológicos (videoconferencia, etc.) para minimizar la necesidad de estos desplazamientos.*

*"2.4 Favorecer la reagrupación familiar del personal propio de la Agencia.*

*"• Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, la Agencia favorecerá el traslado a aquellas personas que así lo hayan solicitado y acreditado por reagrupación familiar en una provincia diferente a la que se encuentra, siempre que se cuente con las autorizaciones pertinentes de los responsables de las Unidades Administrativas competentes.*

*"2.5-Permuta del puesto de trabajo.*

*"Concretar una bolsa de permuta del puesto de trabajo, que podrá ser solicitada por la plantilla por necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con análogas funciones.*

*"La aprobación de permuta de puesto de trabajo, será regulada por normativa interna de la Agencia.*

*"2.6- Prevalencia en elección período de vacaciones.*

*"• El personal con hijos e hijas menores de edad y con sentencia judicial de separación o divorcio que tengan establecido un régimen vacacional, tendrán prioridad en la elección de sus vacaciones para que sean coincidentes con el período asignado por dicha sentencia.*

*"2.7.-Medidas para favorecer la corresponsabilidad.*

*"• Campaña para incentivar que los hombres se acojan a los permisos de conciliación introducidos mediante acuerdo de la Mesa Negociadora para la modificación parcial del Convenio Colectivo del personal Laboral Propio de la Agencia, publicado en BOJA el 8 de febrero de 2019*

*"6.3. EJE DE INTERVENCIÓN 3: POLÍTICA SALARIAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA.*

*"La auditoría salarial se ha realizado con una valoración de puestos de trabajo en la que se ha determinado una serie de grupos, cuyos desglose y explicación suponen una valoración global de funciones comunes de los puestos de trabajo en la Agencia vigentes en el V Convenio Colectivo.*

*"La Agencia en este momento está en fase de elaboración de este catálogo, y en el momento de su aprobación, se procederá a una nueva valoración de puestos de trabajo.*

*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"• Garantizar la transparencia en el sistema retributivo del personal de la Agencia.*

*"• Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.*



"• *Reducción de la Brecha Salarial.*

"MEDIDAS Y ACTUACIONES

"3.1 *Valoración de los puestos de trabajo de la Agencia desde la perspectiva de género.*

"• *Elaboración del Catálogo de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género, ajustada a los puestos de trabajo de la Agencia.*

"3.2 *Análisis de los pluses y complementos desde la perspectiva de género.*

"• *Estudio de cada uno de los pluses y complementos de las retribuciones salariales, dentro de la valoración de puestos de trabajo, desde la perspectiva de género.*

"3.3 *Realizar una nueva Auditoria Salarial ante cualquier cambio en la estructura salarial y de clasificación profesional en la Agencia.*

"• *Si se produjese cualquier cambio en la estructura salarial y/o de la clasificación profesional de la Agencia, se realizaría una nueva Auditoria Salarial, aún no habiendo vencido la vigencia de la actual.*

"3.4 *Elaboración de un Inventario de puestos de trabajo propio en el 1º trimestre de 2023.*

"• *La Agencia adquiere el compromiso de elaborar un inventario propio de puestos de trabajo en el 1º trimestre de 2023 que dejará de tener validez desde el momento de la aprobación del Catálogo de Puestos de Trabajo.*

"6.4. EJE DE INTERVENCIÓN 4: SALUD LABORAL

"*La Integración de la Perspectiva de género requiere la implicación de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y salud de las personas empleadas públicas (Procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales, de 14 de febrero de 2014).*

"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :

"• *Aplicar en todas las acciones llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales el Procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales.*

"MEDIDAS Y ACTUACIONES

"4.1 *Identificación y Evaluación de Riesgos desde la perspectiva de género.*

"• *Realización de evaluaciones de riesgos por género y grupos de edad.*

"• *Contemplar la exposiciones a riesgos ergonómicos, psicosociales, riesgo para el embarazo, lactancia natural.*



*"4.2 Intervención Preventiva.*

*"• Aplicar medidas preventivas específicas y desde la participación de las empleadas públicas, priorizando los riesgos a los que las empleadas públicas están más expuestas.*

*"• Dentro del plan anual de formación, realización de cursos relativos a riesgos específicos para dotar de conocimiento, habilidades y aptitudes a la plantilla*

*"4.3 Disposición de Equipos de Protección Individual (EPIS), desde la perspectiva de género.*

*"• Adaptación ergonómica desde la perspectiva de género de los equipos de protección individual.*

*"4.4 Daños a la Salud.*

*"• Elaboración de la memoria anual sobre siniestralidad laboral, enfermedades profesionales desde la perspectiva de género.*

*"4.5 Vigilancia de la salud diferenciada.*

*"• Dentro de las revisiones de vigilancia de la salud, solicitar al centro de prevención de riesgos laborales, la inclusión del programa detección precoz cáncer de mama para las trabajadoras.*

*"• Solicitar ampliación de los valores y pruebas analíticas para una revisión diferenciada por sexo.*

*"6.5 EJE DE INTERVENCIÓN 5: PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO. BLOQUE 1: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN.*

*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"• Establecer los procedimientos de actuación de la Agencia ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación y los recursos que resultan de aplicación, de acuerdo con las directrices marcadas en el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Administración de la Junta de Andalucía.*

*"MEDIDAS Y ACTUACIONES*

*"5.1 Procedimiento de prevención y actuación en situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo otra discriminación en el ámbito de la Agencia.*

*"• Desarrollo y aplicación de la Resolución 1/2022 de la Dirección Gerencia, de 19 de enero de 2022 por la que se declara formalmente el compromiso de impulsar en la Agencia una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno de todo el personal y se aprueba el Procedimiento de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.*

*"BLOQUE 2: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.*





*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"• Facilitar la protección de las empleadas públicas de la Agencia, que sean víctimas de violencia de género.*

*"MEDIDAS Y ACTUACIONES*

*"5.2 Medidas relativas a la protección de las empleadas públicas de la Agencia víctimas de violencia de género.*

*"La aprobación de la Resolución 11/2021 de 22 de noviembre de 2021, de la Dirección Gerencia, por la que se declara formalmente el compromiso de la Agencia de facilitar la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, recoge una batería de medidas :*

*"• Relativas a la movilidad geográfica por razón de violencia de género.*

*"• Jornada laboral y flexibilidad horaria.*

*"• De suspensión de la relación laboral.*

*"De Teletrabajo.*

*"6.6 EJE DE INTERVENCIÓN 6: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.*

*"OBJETIVOS ESPECÍFICOS :*

*"1. Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación interna y externa de la Agencia.*

*"2. Sensibilización a la plantilla en materia de igualdad.*

*"3. Fortalecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Agencia como un valor estratégico.*

*"MEDIDAS Y ACTUACIONES*

*"6.1 Dedicar un apartado dentro del Portal de la Agencia a materias relacionadas con la perspectiva de género.*

*"• Actualización de la Banner de Igualdad, dotándola de mayor contenido y mejorando la difusión de todas las acciones en materia de igualdad, además de habilitar un canal de comunicación para recibir sugerencias y/o consultas de la plantilla.*

*"6.2 Actualización del manual del Uso del Lenguaje no sexista.*

*"• Actualización de la guía para la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista.*



*"• Instrucción de la Secretaría General para que todos los documentos generados por la Agencia contemplen el lenguaje inclusivo.*

*"6.3 Mantener en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, la presentación de Planes de Igualdad a las empresas que tengan obligación de tenerlos.*

*"• Incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y en materia de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.*

*"6.4 Difusión en el portal corporativo de las Campañas Institucionales de 8M: Día Internacional de la Mujer, 15O: Día Internacional de la Mujer Rural, 25N: Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres.*

*"• En el portal corporativo se dará difusión a todas las campañas institucionales en materia de igualdad, además de la generación de notas de prensa.*

*"G.-DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES DE MEDICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.*

*"El Plan de Igualdad es un instrumento flexible, cuyo seguimiento y revisión periódica resulta imprescindible para garantizar su implantación y eficacia de las medidas que se recogen en tiempo y forma.*

*"En el mismo acto de firma del I Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan. La composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será igualmente paritaria y con la misma composición que la Comisión Negociadora en número y representatividad.*

*"Una vez quede constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se elaborará para su aprobación por la Comisión el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento.*

*"Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:*

*"En representación de la Agencia:*

*"x Persona titular de la Secretaría General o persona en quien delegue .*

*"x Persona titular de la Subdirección de Régimen Jurídico, Económico y Personal o persona en quien delegue.*

*"x Persona titular de la Subdirección de Promoción, Consultoría y Actuaciones SIG o persona en quien delegue.*

*"En representación de las personas trabajadoras estarán las secciones sindicales con representación en la Agencia y firmantes del presente Plan de Igualdad. La composición de cada sección sindical se determinará en función de la representación que tenga cada una de ellas.*

*"Ambas partes podrán ir acompañadas de personas asesoras que tendrán voz, pero no voto.*

*"En caso de que se produzcan cambios en la composición, estructura de la plantilla y/o de la clasificación en la empresa que supongan un cambio importante, la comisión de seguimiento y evaluación tendrá la*



*capacidad de modificar el plan de igualdad acorde a las realidades que vayan surgiendo durante la vigencia del mismo sin necesidad de tener que constituir una nueva comisión de negociación, previas las autorizaciones oportunas.*

*"Se establece un seguimiento semestral de evolución de las medidas del Plan de Igualdad.*

*"Cada una de las medidas recoge uno o varios indicadores que permiten medir de forma objetiva si han alcanzado los objetivos específicos marcados.*

*"Durante la vigencia del plan se realizará una evaluación intermedia y antes de finalizar una evaluación final.*

*"TABLA DE INDICADORES DE MEDICIÓN DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA:*

*"En documento adjunto: I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en anexo I, se recogen las tablas con los indicadores de medición y calendarización de la ejecución de las medidas y actuaciones aprobadas.*

*"De la información recogida en cada uno de los puntos adjuntamos la siguiente documentación:*

*"- Diagnóstico de Situación ( punto A)*

*"- Valoración de Puestos ( punto B)*

*"- Acta n.º 20 firma de I Plan de Igualdad ( punto C)*

*"- I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.(puntos D,E,F,G)".*

### **Tercero. Sobre la reclamación presentada**

En la reclamación presentada se indica, en lo que ahora interesa:

*"VISTA LA RESOLUCIÓN, SE PRESENTA UNA NUEVA RECLAMACIÓN, POR TRANSPARENCIA, POR PARTE CGT AGAPA ANDALUCÍA:*

*"A.- LA DIRECCIÓN GERENCIA NOS PROPORCIONA TODOS DATOS EN PDF, FORMATO QUE, NO AYUDA A TOMAR LAS DECISIONES INFORMADAS. A SU VEZ, ATENDIENDO AL DECRETO 901/2020, EL ANÁLISIS DEBERÁ EXTENDERSE A TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS Y A SU SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INCLUYENDO, DATOS DESAGREGADOS POR SEXO DE LOS DIFERENTES GRUPOS, CATEGORÍAS, NIVELES Y PUESTOS, SU VALORACIÓN, SU RETRIBUCIÓN, ASÍ COMO, LOS DISTINTOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSOS. AÑO 2023, DATOS DEL AÑO 2020, NO ACTUALIZADOS.*

*"LOS DATOS PROPORCIONADOS, PDF, NO SE ENCUENTRAN LO SUFICIENTEMENTE DESGLOSADOS PARA UNA INTEGRACIÓN ANALÍTICA DE LOS MISMOS: CATEGORÍAS PROFESIONALES, NIVELES DE LA PLANTILLA DE LAS*



*DISTINTAS CATEGORÍAS, PUESTOS, JERARQUÍA DEL ORGANIGRAMA, SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS (SALARIALES Y EXTRASALARIALES, DADO QUE, SE ESPECIFICAN PERSONAL, FUERA DE CONVENIO COLECTIVO).*

*"A SU VEZ, EL DIAGNÓSTICO DEBERÁ EXTENDERSE, A TODOS LOS PUESTOS, INCLUIDOS, ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS, Y LOS DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO FUNCIONALES DE LA AGENCIA DE ANDALUCÍA: OCAS, LABORATORIOS, SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES PROVINCIALES.*

*"LA PETICIÓN REALIZADA INDICA, EXPRESAMENTE, AMPARADO POR DECRETO, EL FORMATO, FICHERO: MICROSOFT EXCEL. PARA QUE, DESDE CGT AGAPA ANDALUCÍA, PUEDA HACER LA COMPROBACIÓN Y/O ANÁLISIS TOTAL Y GLOBAL DE LA AGENCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO. UN DOCUMENTO CON RIGOR Y FUNDAMENTO JURÍDICO DE CUMPLIMIENTO Y OBLIGACIONES PREVIAS DEL DIAGNÓSTICO. ÉSTE, PARA CGT AGAPA ANDALUCÍA, ES IMPRESCINDIBLE PARA ELABORAR, ESTABLECER Y/O VERIFICAR QUE LAS MEDIDAS ADOPTADAS SEAN REALES Y EFECTIVAS. LA ELABORACIÓN PREVIA DEL DIAGNÓSTICO NOS SERVIRÁ DE BASE, PARA LA ADOPCIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO DE LA AUDITORÍA.*

*"B.- EL INFORME APORTADO DE LA AUDITORÍA SE REALIZA A TRAVÉS DE DISTINTAS AGRUPACIONES DE CATEGORÍA PROFESIONALES, MASCULINIZADOS O FEMINIZADOS, ENMASCARA, CON ELLO, TODA TRAZABILIDAD DE LOS DATOS: NO SE ESPECIFICA NIVELES, PUESTOS, JERARQUÍA DE LAS DISTINTAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS( OCAS, OLAS, SERVICIOS CENTRALES, DIRECCIONES PROVINCIALES) Y COMPLEMENTOS DE (SALARIALES Y EXTRASALARIALES). CON EL OBJETO DE GARANTIZAR QUE LOS TRABAJOS DE IGUAL VALOR SEAN RETRIBUIDOS CON UNA MISMA RETRIBUCIÓN, SIENDO EL OBJETO DE LA MISMA, GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA, ESTO ES, LA IDENTIFICACIÓN DE DISCRIMINACIONES, EN SU CASO, TANTO DIRECTAS COMO INDIRECTAS, PARTICULARMENTE, EN LAS PREVIAS VALORACIONES DE LOS PUESTO DE TRABAJO.*

*"EL ARTÍCULO 28 E.T. ES UN CONCEPTO JURÍDICO INDETERMINADO, QUE SÍ BIEN, EL REAL DECRETO 902/2020 EN SU ARTÍCULO OFRECE PAUTAS PARA SU DETERMINACIÓN, DEBERÁ SER OBJETO DE IDENTIFICACIÓN EN CADA CASO.*

*"POR ELLO, AL IGUAL QUE LA ANTERIOR PETICIÓN, EL FORMATO PROPORCIONADO, PDF, HACE QUE SEA IMPOSIBLE: LA VERIFICACIÓN DE LAS MEDIAS DE LOS VALORES SALARIALES, JUNTO AL NO DESGLOSE DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS, NIVELES, JERARQUÍA, COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS Y EXTRASALARIALES DESGLOSADOS.*

*"A SU VEZ, EL MENCIONADO ARTÍCULO ESPECIFICA QUE: EL REGISTRO DE TODA SU PLANTILLA, INCLUYE, EL PERSONAL DIRECTIVO Y LOS ALTOS CARGOS, PERSONAL NO INCLUIDOS, CUYAS RETRIBUCIONES SON PÚBLICAS E IDENTIFICABLES.*

*"REGISTRO RETRIBUTIVO, ARTICULO 6 RIS: JUSTIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE DIFERENCIAS SUPERIORES AL 25% ( PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE BRECHA CONFORME AL ARTÍCULO 28.3 E.T).*

*"SÍ BIEN EL CONTENIDO MÍNIMO ESENCIAL DEL REGISTRO SALARIAL O REGISTRO RETRIBUTIVOS SE ENCUENTRA CONTEMPLADO EN LA DOCUMENTACIÓN FACILITADA, PDF: LOS VALORES DE MEDIA DE LOS SALARIOS, LOS NIVELES Y COMPLEMENTOS SALARIALES Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES, DE TODA LA*



*PLANTILLA, NO SE ENCUENTRAN DESGLOSADOS. LA DIRECCIÓN NOS FACILITA EL ACCESO PARCIAL A LA INFORMACIÓN, Y, DE SOLO DE LECTURA(PDF), ESA DIFERENCIAS PORCENTUALES, QUE "EXISTEN", RETRIBUCIONES PROMEDIADAS DE HOMBRES Y MUJERES.*

*"EL PROPIO REAL DECRETO, OBLIGA A QUE, LOS DATOS DEL REGISTRO SALARIAL SE ENCUENTREN DESGLOSADOS POR SEXO, INCLUYENDO LA MEDIA ARITMÉTICA Y LA MEDIANA DE LO REALMENTE PERCIBIDO POR CADA UNO DE LOS CONCEPTOS.*

*"EL ARTÍCULO 4.4 DEL REAL DECRETO 902/2020, VALORACIÓN DE LOS PUESTOS, REQUIERE QUE SE APLIQUEN TRES CRITERIOS: ADECUACIÓN, TOTALIDAD Y OBJETIVIDAD. LA AUSENCIA DE LA JUSTIFICACIÓN DE LOS MISMOS EN LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE LA AGENCIA, PLASMANDO, INCLUSO, POR ESCRITO, QUE LAS DIFERENCIAS DEL RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA SE DEBE, A UNA AGRUPACIÓN NO ADECUADA, MÁS QUE UNA REALIDAD, HACE QUE NOS PLANTEMOS, DESDE ESTA SECCIÓN, LA VALIDEZ DE DICHO PLAN Y LAS MEDIDAS PLANTEADAS.*

*"C.- EN RELACIÓN A LA REFERENCIA DE LAS PERSONAS, MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, EL ARTÍCULO 5.4 DEL REGLAMENTO, DEBERÁ PROMOVERSE UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE AMBAS PARTES, DE LAS COMISIÓN Y SUS INTEGRANTES JUNTO A LA FORMACIÓN O EXPERIENCIA EN LA MATERIA. RESPECTO A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN, AGENCIA DE GESTIÓN, TAMBIÉN, COMENTAMOS QUE, NO SE ENCUENTRA EQUILIBRADA, EN TODO SU ÁMBITO, INCLUIDO, EN LA ADOPCIÓN UNILATERAL DEL PLAN DE IGUALDAD.*

*"A SU VEZ, SE ESPECIFICA, R.D. 901/2020, COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA: MESA HÍBRIDA EN LA QUE CONFLUYEN CENTRO DE TRABAJO. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 87 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.*

*"A.-COMISIÓN NEGOCIADORA, NO EQUILIBRADA:*

*".- PRESIDENCIA (LENGUAJE INCLUSIVO) DE LA COMISIÓN: GÉNERO MASCULINO.*

*".- VOCALÍAS POR PARTE DE AGENCIA: GÉNERO FEMENINO Y MASCULINO.*

*".- ASESORES: GÉNERO MASCULINOS.*

*".- SECRETARÍA: GÉNERO FEMENINO*

*".- PARTE SOCIAL: COMPLETAMENTE DE GÉNERO FEMENINO.*

*"B.-UNIDAD GESTORA DE DECISIÓN Y ORGANIZACIÓN: UNILATERALMENTE LA DIRECCIÓN, NO EQUILIBRADA.*

*".- GÉNERO MASCULINO.*

*"D.- NO SE ESPECIFICA LA ESTRATEGIA NI LAS PRÁCTICAS PARA LA CORRECCIÓN DE DISCRIMINACIONES, BRECHA Y SEGREGACIONES( VERTICALES Y HORIZONTALES).*



*".- DEFINICIÓN DE GRUPOS CONFORME A CRITERIOS NEUTROS.*

*".- ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE SESGOS DE GÉNERO, PUESTOS DE TRABAJO, NIVELES, CRITERIOS DE ENCUADRAMIENTO Y RETRIBUCIONES.*

*".- PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD, CON GARANTÍA DE QUE NO REPERCUTA NEGATIVAMENTE EN EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD Y EL CUIDADO".*

#### **Cuarto. Tramitación de la reclamación.**

1. El 13 de abril de 2023 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El mismo día se recepciona por la entidad reclamada solicitud de copia del expediente, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico de fecha 13 de abril de 2023 a la Unidad de Transparencia respectiva.

2. El 4 de mayo de 2023 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, en el que se incluye cierta documentación relacionada con la petición de información. En concreto, se informa que:

*"En respuesta a su C.I. [nnnnn], del pasado 18 de abril de 2023 dándonos traslado de la reclamación SE-259/2023, del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, y como complemento a la Propuesta de contestación a la solicitud de información planteada consulta PID@ EXP-[nnnnn]:*

[Objeto de la reclamación]

*"A.- Cronología de los trabajos de la Comisión Negociadora de Igualdad para la elaboración, aprobación, registro y publicación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Agencia.*

*"1. La Comisión Negociadora de Igualdad, desde su constitución en el año 2015, inicia los trabajos de recogida y tratamiento de información en materia de igualdad de genero pero, a partir de la renovación de los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad tanto la representación de la Dirección como la representación de la plantilla, en junio de 2020, es cuando se le da un verdadero impulso en los trabajos de elaboración del diagnóstico en materia de igualdad, dando una nueva estructura a los trabajos realizados en el documento de diagnóstico que se ajustase al RDL 6/2019.*

*"El informe de Diagnóstico de Situación en materia de Igualdad y sus conclusiones, es presentado y aprobado por la comisión Negociadora de Igualdad, en sesión celebrada el 15 de marzo de 2021 (último año actualizado objeto de estudio: anualidad 2020)(Doc.....: Informe Diagnóstico situación en materia de Igualdad).*

*"Tal y como establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 7, el diagnóstico se refiere a las siguientes materias:*

[se transcribe contenido del artículo]

*"B).- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. AUDITORIA RETRIBUTIVA.*



*"La herramienta para la valoración de puestos de trabajo en la Agencia, es la recomendada por el Ministerio de Igualdad, última actualización julio 2022:*

*<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>*

*"Esta herramienta exige técnicamente, para poder realizar los cálculos pertinentes, la determinación de una serie de puestos de trabajo que, en este caso, se han agrupado cuyo desglose y explicación supone una valoración global de los puestos de trabajo de la Agencia, teniendo en cuenta siempre las categorías y niveles del V Convenio Colectivo vigente a día de hoy.*

*"La valoración de Puestos de Trabajo, en cumplimiento de lo exigido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se basa en factores de valoración agrupados por naturaleza de las funciones y tareas comunes, que se establecen en el nivel mínimo. Si se estableciera un nivel máximo o medio, no se podría englobar a todas las personas que forman esa agrupación, ya que podrían quedar excluidas algunas tareas que se llevan a cabo en niveles más bajos, al no disponer la Agencia de un catálogo de puestos de trabajo: medida 3.1 que viene recogida en el Plan de Igualdad: "elaboración de catálogo de Puestos del personal propio de la Agencia, desde la perspectiva de género". Calendario de implantación: primera anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.(Doc... Valoración Puestos Trabajo)*

*"C) COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD:*

*"Composición paritaria: 3 representantes de la Dirección de la Agencia y 3 representantes de la plantilla.*

*"En Representación de la Dirección:*

*"- La persona titular de la Secretaria General de la Agencia, o persona en quien delegue, quien ostenta la Presidencia de la Comisión. D[...].*

*"- La persona titular de la Subdirección Jurídica, Económica y Personal, o persona en quién delegue. D. [...]*

*"- La persona titular de la Subdirección de Promoción, Consultoría y Actuaciones SIG, o persona en quien delegue. Dª. [...].*

*"En Representación de la Plantilla:*

*"1 persona por cada una de las secciones sindicales con representación en la Agencia, a tenor de los resultados de las últimas elecciones sindicales 2019.*

*"En representación de CC.OO: Nombrada Dª [...]*

*"En representación de UGT.: Nombrada Dª [...]*

*"en representación de UITA: Nombrada a Dª [...]*



*"Según establece el Reglamento de funcionamiento, las personas miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, podrán contar con apoyo y asesoramiento, quienes intervendrán con voz pero sin voto.*

*"D) ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS PARA LA CORRECCIÓN DE DISCRIMINACIONES, BRECHA Y SEGREGACIONES ( VERTICALES Y HORIZONTALES)*

*"El cumplimiento de los objetivos marcados a la luz del resultado del diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como el análisis retributivo y la Auditoría retributiva determina las medidas y acciones concretas que vienen detalladas en el Anexo I del I Plan de Igualdad. (doc...: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal propio de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera)".*

3. Con fecha 23 de junio de 2023 se acuerda por el Consejo la ampliación del plazo máximo de la resolución del procedimiento, siendo remitido el referido Acuerdo a la persona reclamante y entidad reclamada el 26 de junio de 2023.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.**

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.c) LTPA, al ser la entidad reclamada una agencia de régimen especial de la Junta de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.
2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.
3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *"[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad"*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

### **Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de 20 días hábiles desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, salvo que la entidad hubiera establecido uno menor.





Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto la solicitud fue respondida mediante Resolución de 13 de marzo de 2023, y la reclamación fue presentada el 3 de abril de 2023, por lo que la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

### **Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública**

1. Constituye “información pública” a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, “los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones” [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, “[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz [...] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley”. Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el “principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley”.

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

*“La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley...” (Fundamento de Derecho Sexto).*



3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

#### **Cuarto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación:**

1. El objeto de la solicitud de información fue el siguiente:

*"APROBADA LA PROPUESTA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA,*

*"POR PARTE DE CGT AGAPA ANDALUCÍA, SE SOLICITA:*

*"A.- INFORME PREVIO DEL DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO DE LA SITUACIÓN DE TODO EL PERSONAL LABORAL PROPIO, INCLUIDO, EL PERSONAL DIRECTIVO:*

*".- ANÁLISIS TRANSVERSAL DETALLADO, COMPLETO Y PRECISO DE LA AGENCIA DE GESTIÓN:*

*"DATOS DE NIVELES JERÁRQUICOS, SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, DESAGREGANDO TODO LOS CORRESPONDIENTES DATOS POR SEXO Y GRUPOS, CATEGORÍAS, NIVELES Y PUESTOS. PARA ELLO, SE DEBE CONSIDERAR LA VALORACIÓN, Y POR CONSIGUIENTE LA RETRIBUCIÓN, COMPLEMENTOS Y PROCESO DE SELECCIÓN:*

*"CONDICIONES DE TRABAJO. ( Herramienta Excel, conforme a lo recogido en el Anexo I, Real Decreto 901/2020).*

*"B.- INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: VALORACIÓN DE LOS PUESTOS.*

*"C.- REFERENCIA DE LAS PERSONAS ( FÍSICAS O JURÍDICAS) QUE HAN INTERVENIDO EN LA REALIZACIÓN.*

*"D.- INFORME FINAL DE DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS Y EVALUACIÓN EN CUANTO A LAS POSIBLES DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIÓN EXISTENTES.*

*"E.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE LA AGENCIA DE GESTIÓN PARA CORREGIR, EN CASO DE, DISCRIMINACIONES, BRECHA SALARIAL Y SEGREGACIONES. (Página 2 de 3)*

*"F.- MEDIDAS DETALLADAS EN EL APROBADO, NO REGISTRADO, DEL PLAN DE IGUALDAD.*

*"G .-DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES DE MEDICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. "*

Lo solicitado es "información Pública", al tratarse de documentos, o contenido, que obran en poder de la entidad recl elaborados o adquiridos por ella en el ejercicio de sus funciones, todo ello de conformidad con el artículo 2.a) LTPA.



La propia entidad reclamada considera que la información solicitada se incardina claramente en el concepto de información pública, pues mediante Resolución de 13 de marzo de 2023 se concede el acceso a la documentación requerida.

Sin embargo, la persona reclamante muestra su disconformidad con la información y documentación facilitada por las cuestiones que se indican a continuación de manera resumida. Si bien la reclamación no aclara los motivos por los que se interpone, podemos agrupar las alegaciones en tres motivos.

2. En primer lugar, la reclamación presentada se manifiesta que *"la Dirección nos facilita el acceso parcial a la información (...)".* A su vez, se indica que *"LOS DATOS PROPORCIONADOS, PDF, NO SE ENCUENTRAN LO SUFICIENTEMENTE DESGLOSADOS PARA UNA INTEGRACIÓN ANALÍTICA DE LOS MISMOS"*. También alega la entidad que *"el diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos, incluidos, altos cargos y directivos"*, y que *"EL ARTÍCULO 4.4 DEL REAL DECRETO 902/2020, VALORACIÓN DE LOS PUESTOS, REQUIERE QUE SE APLIQUEN TRES CRITERIOS: ADECUACIÓN, TOTALIDAD Y OBJETIVIDAD. LA AUSENCIA DE LA JUSTIFICACIÓN DE LOS MISMOS EN LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE LA AGENCIA, PLASMANDO, INCLUSO, POR ESCRITO, QUE LAS DIFERENCIAS DEL RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA SE DEBE, A UNA AGRUPACIÓN NO ADECUADA, MÁS QUE UNA REALIDAD, HACE QUE NOS PLANTEMOS, DESDE ESTA SECCIÓN, LA VALIDEZ DE DICHO PLAN Y LAS MEDIDAS PLANTEADAS.*

Comprobada la abundante documentación facilitada por la entidad reclamada se observa que se ha concedido el acceso a la información requerida, documentación toda ella empleada en elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, firmado por las partes el 13 de febrero de 2023. Sin embargo, se ha de indicar que no consta entre la documentación remitida a este Consejo las Actas número 18 (de 12 de julio de 2022) y 20 (de 13 de febrero de 2023) de sendas sesiones de la Comisión Negociadora y que según se indica expresamente en la Resolución de 13 de marzo de 2023 por la que se concede el acceso a la documentación solicitada, se adjunta a la misma, si bien esto no ha sido objeto de la reclamación.

Este Consejo no está de acuerdo con la afirmación de la persona reclamante de que se ha concedido *"el acceso parcial a la información"*. Conforme a lo establecido en el artículo 2.a) LTPA, ya reproducido, el concepto legal de "información pública" delimitado por la normativa de transparencia, así como la regla general de acceso que vertebra la misma, presupone y exige la existencia real y efectiva de un contenido o documento que obre en poder del sujeto obligado con ocasión del ejercicio de las funciones que tiene encomendadas.

Por ello, procede desestimar la reclamación que pretenda acceder a documentos inexistentes, *"y ello con independencia de la valoración particular que dicha inexistencia pueda merecer a la persona reclamante"* (así, entre otras muchas, la Resolución 142/2018, FJ 2º). En consecuencia, a este Consejo no le corresponde revisar si una determinada información debería o no existir, ni enjuiciar la corrección jurídica de la eventual carencia de la misma. Como se precisaría en el FJ 4º de la Resolución 149/2017: *"[...] las presuntas irregularidades o deficiencias que –a juicio de los reclamantes– presente la información proporcionada por la Administración deberán, en su caso, alegarse y hacerse valer en la correspondiente vía administrativa y/o jurisdiccional que resulte competente en función de la naturaleza y alcance de las anomalías denunciadas. De lo contrario, este Consejo pasaría a operar como una suerte de órgano de revisión universal frente a cualquier irregularidad o defecto en la*



*información que pudiera esgrimir la persona a la que se ha dado acceso a la misma, lo que manifiestamente escapa a la finalidad del marco normativo regulador de la transparencia."*

La entidad ha remitido la documentación que obraba en su poder y que le fue solicitada, sin perjuicio de la valoración que la persona reclamante pueda hacer de su contenido. La normativa de elaboración de los Planes de Igualdad prevé cual es el contenido de la documentación necesaria para su elaboración, normativa que la persona reclamante cita en su solicitud de información. Y la entidad reclamada facilitó la documentación solicitada con el nivel de desagregación del que disponía, que debe ser el exigido por la normativa indicada. Procede pues desestimar la reclamación en lo que corresponde a esta petición.

**3.** En segundo lugar, la entidad alega que *"la Dirección nos facilita el acceso parcial a la información y de solo lectura (PDF)"*. En cuanto a la cuestión del formato en que se solicita la información hay que señalar que el artículo 17.2 d) indica que el solicitante podrá indicar en su solicitud la modalidad que se prefiera para acceder a la información solicitada, y que según el artículo 20.2 de la LTAIBG, serán motivadas las resoluciones que concedan el acceso a través de una modalidad distinta a la solicitada.

Por su parte, el artículo 34, relativo a la materialización del acceso a la información pública, establece lo siguiente:

*1. La información solicitada se entregará a la persona solicitante en la forma y formato por ella elegidos, salvo que pueda ocasionar la pérdida o deterioro del soporte original, no exista equipo técnico disponible para realizar la copia en ese formato, pueda afectar al derecho de propiedad intelectual o exista una forma o formato más sencilla o económica para el erario público. En todo caso, si la información que se proporcionase en respuesta a una solicitud de acceso a la información pública fuese en formato electrónico, deberá suministrarse en estándar abierto o, en su defecto, deberá ser legible con aplicaciones informáticas que no requieran licencia comercial de uso.*

*2. Será gratuito el examen de la información solicitada en el sitio en que se encuentre, así como la entrega de información por medios electrónicos.*

*3. Las entidades y órganos obligados por la Ley elaborarán, publicarán y pondrán a disposición de las personas solicitantes de información pública el listado de las tasas y precios públicos que sean de aplicación a tales solicitudes, conforme a lo previsto en el artículo 6.g), así como los supuestos en los que no proceda pago alguno. En ningún caso, la imposibilidad o incapacidad de hacer frente a las tasas o precios públicos establecidos podrán ser causa para negar el acceso pleno a una información pública solicitada al amparo de la presente ley, en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

El precitado artículo 6 g) de la LTPA establece el principio de gratuidad, en cuya virtud el acceso a la información y las solicitudes de acceso serán gratuitos, sin perjuicio de las exacciones que puedan establecerse por la expedición de copias o soportes o la transposición de la información a un formato diferente al original.

Por su parte, el artículo 6 k) LTPA establece el principio de reutilización, en cuya virtud se fomentará que la información sea publicada en formatos que permitan su reutilización, de acuerdo con la legislación aplicable



en materia de reutilización de la información del sector público. Esta previsión se desarrolla en el artículo 19 LTPA.

Por su parte, el Criterio Interpretativo 7/2015, del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, que hemos venido utilizado como auxilio en la interpretación del concepto de reelaboración, indica que *"En sentido contrario, sí sería aplicable el concepto de reelaboración en aquellos supuestos en los que la Administración, teniendo solamente la información en un determinado formato, ésta no sea reutilizable en los términos que señale la Ley, debiendo en este caso ofrecerse la información en los formatos existentes"*. Previsión que este Consejo considera razonable y podría utilizarse en la resolución de este supuesto.

En el presente caso la persona reclamante solicitó que la información le fuera facilitada en formato excel y le ha sido entregada en formato pdf, sin que en la resolución dictada se haya ofrecido motivación alguna de la razón, conforme exige el artículo 20.2 de la LTAIBG. Este Consejo se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre las modificaciones en la forma de acceso sin debida justificación, como en la Resoluciones 148/2017, 364/2021 o 292/2022. En este caso, lo que se reclamada es el cambio en el formato, ya que se solicitó en formato .XSL y fue entregado en formato .PDF.

Esta diferencia no impide que esta doctrina sea de aplicación al supuesto de modificación del formato, a la vista de la redacción del artículo 34.1 LTPA que establece que la persona reclamante puede elegir tanto la forma como el formato de acceso. De hecho, la Resolución 178/2022 analiza un supuesto similar de cambio de formato, que afectaba al principio de reutilización contenido en el artículo 6 k) LTPA.

Por todo ello, procede en este punto estimar parcialmente la reclamación únicamente en lo que se refiere al formato de la información solicitada (hoja de cálculo) que deberá ser facilitada en dicho formato en estándar abierto o, en su defecto, o en formato legible con aplicaciones informáticas que no requieran licencia comercial de uso. En el caso de que la entidad no dispusiera de la información en el formato solicitado o no pudiera transformar la existente en el formato solicitado mediante un tratamiento informatizado de uso corriente, deberá motivarse suficientemente las causas que justifican dicha imposibilidad y comunicarlas a la persona reclamante.

**4.** Y en tercer lugar, la entidad ha alegado que *"C. - EN RELACIÓN A LA REFERENCIA DE LAS PERSONAS, MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, EL ARTÍCULO 5.4 DEL REGLAMENTO, DEBERÁ PROMOVERSE UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE AMBAS PARTES, DE LAS COMISIÓN Y SUS INTEGRANTES JUNTO A LA FORMACIÓN O EXPERIENCIA EN LA MATERIA. RESPECTO A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN, AGENCIA DE GESTIÓN, TAMBIÉN, COMENTAMOS QUE, NO SE ENCUENTRA EQUILIBRADA, EN TODO SU ÁMBITO, INCLUIDO, EN LA ADOPCIÓN UNILATERAL DEL PLAN DE IGUALDAD"*.

Este Consejo entiende que la alegación está referida a la falta de equilibrio en la composición de la Comisión. Pues bien, a la vista de la solicitud de información y la definición del concepto de información pública, es indudable que la pretensión de la persona reclamante resulta por completo ajena a esta noción de "información pública", toda vez que con la misma no se persigue acceder a documentos o contenidos que previamente obren en poder de la entidad reclamada -como exige el transcrito artículo 2 a) LTPA-, sino que este adopte una específica decisión, como es la modificación de la composición de la Comisión. Se



nos plantea, pues, una cuestión que, con toda evidencia, queda fuera del ámbito de competencias atribuidas a este Consejo. Procede pues desestimar la reclamación en lo que corresponde a esta petición.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

### RESOLUCIÓN

**Primero.** Estimar parcialmente la reclamación.

La entidad deberá facilitar la información solicitada en el formato elegido, o bien motivar la imposibilidad, en los términos del apartado tercero del Fundamento Jurídico Cuarto, todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución.

**Segundo.** Desestimar la reclamación en lo que corresponde a las peticiones contenidas en los apartados segundo y cuarto del Fundamento Jurídico Cuarto.

**Tercero.** Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA  
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Jesús Jiménez López

Esta resolución consta firmada electrónicamente.