



RESOLUCIÓN 146/2024 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamación	314/2023
Persona reclamante	Sindicato Independiente de Policía de Andalucía
Representante	XXXX
Entidad reclamada	Ayuntamiento de Algeciras
Artículos	DA Cuarta LTPA: 15 y DA primera LTAIBG
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); Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS); Estatuto Básico del Empleado Público.

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 25 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 16 de febrero de 2023, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

“Sr. Teniente de Alcalde [nombre y apellidos] y Sr. Superintendente Jefe de la Policía Local [nombre y apellidos], en este escrito les ruego pongan a disposición de esta Sección Sindical, listado/ informe sobre las horas extras mensuales (denominadas LDS) realizadas por los agentes y mandos de esta Jefatura de Policía Local durante el periodo del año 2022 hasta la presente fecha.

Esta solicitud forma parte de la acción sindical que realiza este sindicato en defensa y mejora de los derechos de los trabajadores afiliados y en base al principio de transparencia, siendo los datos obtenidos tratados de forma responsable y legítima.

Reciban un cordial saludo,

El Secretario General de la Sección Sindical de Algeciras”





2. La entidad reclamada contestó la petición el 18 de abril de 2023 con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

“Con relación a escrito arriba diferenciado se quiere hacer constar que desde esta Jefatura se están haciendo las gestiones oportunas para aportar lo solicitado.

Las gestiones antes mencionadas son:

- Escrito mandado a Secretaría General de este Ayuntamiento solicitando aclarar ciertos conceptos del contenido de lo solicitado con fecha 14/03/23*
- Escrito enviado al Delegado de Protección de datos solicitando aclarar ciertos conceptos del contenido de lo solicitado con fecha 14/03/23*

En el momento que recibamos respuesta de estos dos departamentos, se le proporcionará la información solicitada”

Tercero. Sobre la reclamación presentada

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

“Que con fecha 16 de febrero del presente se presenta como Delegado Sindical del Sindicato Independiente de Policías Locales de Andalucía, de forma telemática ESCRITO/ SOLICITUD (se adjunta a la presente), a través, del portal web sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras, en el que se solicita información sobre las horas extraordinarias realizadas por los distintos miembros que conforman la Policía Local de Algeciras. Con fecha 18 de abril se ha recibido escrito de forma telemática en el que se alegan que están realizando gestiones en relación a si la información requerid vulnera la Ley Orgánica de Protección de Datos (se adjunta respuesta).”

Cuarto. Tramitación de la reclamación.

1. El 10 de mayo de 2023 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El mismo día se solicitó a la entidad reclamada copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2023 a la Unidad de Transparencia respectiva.

2. El 4 de julio de 2023 el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía dicta Acuerdo por el que se amplía el plazo máximo de resolución del procedimiento de esta reclamación en 3 meses a contar desde el día siguiente a la fecha máxima de resolución.

Dicho acuerdo es notificado a la entidad reclamada y a la persona reclamante el 4 de julio de 2023.

3. El 18 de septiembre de 2023 el Consejo requiere a la persona reclamante la siguiente documentación:

“Durante la tramitación del procedimiento de resolución de su reclamación, abajo referenciada, interpuesta ante este Consejo por denegación de información pública se ha advertido que usted dice actuar en su condición de Delegado Sindical del SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICÍA DE ANDALUCÍA (SIP-AN):

(...)



A estos efectos, el art. 5.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC), dispone que “[p]ara formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación”.

En consecuencia, conforme a lo previsto en los artículos 5.6 y 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le otorga un plazo de DIEZ DÍAS para la entrega de la documentación que acredite la representación que dice ostentar”.

No consta que la persona reclamante haya respondido a este requerimiento.

4. A la fecha de firma de este Resolución, no consta que la entidad reclamada haya contestado a la solicitud de expediente y alegaciones.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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. d) LTPA, al ser la entidad reclamada una entidad local 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 un mes 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 presentada el 16 de febrero de 2023, y la reclamación fue presentada el 25 de abril de 2023. Así, considerando producido el silencio administrativo transcurrido el plazo máximo para resolver desde la solicitud, la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

Tercero. Sobre la falta de respuesta de la entidad reclamada a la solicitud de información.

Antes de abordar el examen de la reclamación, hemos de señalar que la ausencia de respuesta a una solicitud de información pública puede constituir un incumplimiento de la exigencia prevista en el artículo 32 LTPA, que dispone que las solicitudes *“deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible”*, que en lo que hace al órgano concernido sería de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.1 Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (en adelante LTAIBG).

A este respecto, debemos recordar que todos los órganos y entidades incluidos en el ámbito de aplicación de la LTPA están obligados a resolver expresamente en plazo las solicitudes de acceso a información pública que les sean planteadas, y que el incumplimiento de la obligación de resolver en plazo puede ser constitutiva de infracción, según dispone el régimen sancionador de la LTPA.

Otra consecuencia directa de la ausencia de respuesta en plazo es la producción de un acto presunto de denegación de la solicitud planteada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 LTAIBG, y contra dicho acto se interpone la reclamación que ahora hemos de analizar.

Cuarto. Sobre la falta de respuesta de la entidad reclamada al requerimiento del Consejo.

La entidad reclamada no ha contestado al requerimiento de informe y expediente desde que le fue solicitado por este Consejo. A este respecto, resulta oportuno recordar que la falta de colaboración en la tramitación de la reclamación puede igualmente resultar constitutiva de infracción, según prevé el citado régimen sancionador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 LTPA, *“el procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso se regirá por lo establecido en la legislación básica en materia de transparencia y por lo previsto en esta Ley”*. Por otra parte, conforme al artículo 24.3 LTAIBG la tramitación de la reclamación se ajustará a lo dispuesto en materia de recursos a la norma reguladora del procedimiento administrativo común. Con base en ese marco normativo, este Consejo, una vez que tiene entrada la reclamación, procede a solicitar al órgano reclamado de la información el expediente derivado de la solicitud de información, que esencialmente se refiere a la propia solicitud de información y cuantas actuaciones se deriven de la misma; es decir, fecha en la que tuvo entrada su solicitud en el órgano, trámites de alegaciones concedidos ex 19.3 LTAIBG a personas que puedan resultar afectadas, contestación de los interesados, emisión de informes al respecto, acuerdos de ampliación de plazo, resolución acordada y fecha de notificación y cuantos otros trámites sean acordados durante el procedimiento de resolución. Igualmente se solicita al órgano un informe y cuantos antecedentes, información o alegaciones consideren oportuno para la resolución de la reclamación.

Esta solicitud se realiza no sólo por estar regulado expresamente para la resolución de las reclamaciones, sino porque se considera preciso para que este Consejo disponga de los elementos de juicio necesarios y conozca la posición del órgano ante las alegaciones vertidas en la reclamación. Por tal razón, no resulta casual que el artículo 52.2.c) LTPA disponga como infracción grave en la que



pueden incurrir las autoridades, directivos y personal de los órganos reclamados “[/]a falta de colaboración en la tramitación de las reclamaciones que se presenten ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía”.

En el caso que nos ocupa, y como se refleja en los antecedentes, fue solicitada a la entidad reclamante la citada documentación e informe y, hasta la fecha, no consta que haya tenido entrada en este Consejo.

Comoquiera que sea, conforme a lo previsto en el artículo 80.3, puesto en relación con el artículo 22.1.d), ambos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se prosiguen las actuaciones en orden a resolver la reclamación interpuesta.

Quinto. 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.

Sexto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación:

1. Con carácter previo, debemos aclarar una cuestión relacionada con la persona reclamante. La solicitud de información presentada se presentó suscrita por quien dice ser "*Secretario General de la Sección Sindical de Algeciras*" del Sindicato Independiente de Policías de Andalucía. Sin embargo, la reclamación se suscribe por la misma persona pero se indica que la solicitud se presentó "*como Delegado Sindical del Sindicato Independiente de Policías Locales de Andalucía*". Ante esta discrepancia, el Consejo solicitó la acreditación de esta circunstancia -el hecho de que el representante ostenta la condición de Delegado Sindical-. Sin embargo, no se ha remitido documentación que acredite esta circunstancia. Por ello, y a los efectos de esta reclamación, se considera que tanto la solicitud de información como la reclamación fueron presentadas por un sindicato, y no por un delegado sindical.

2. Aclarada esta cuestión, debemos determinar en primer lugar qué régimen jurídico resulta de aplicación a esta reclamación, dado que la solicitud se realizó como "*parte de la acción sindical que realiza este sindicato en defensa y mejora de los derechos de los trabajadores afiliados y en base al principio de transparencia, siendo los datos obtenidos tratados de forma responsable y legítima*". Esto es, parecería que la persona reclamante invocó los derechos que la normativa laboral reconoce a las organizaciones sindicales.

En este sentido, la Disposición Adicional Cuarta LTPA establece que:

1. La normativa reguladora del correspondiente procedimiento administrativo será la aplicable al acceso por parte de quienes tengan la condición de interesados en un procedimiento administrativo en curso a los documentos que se integren en el mismo.

2. Se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.

3. En este sentido, esta ley será de aplicación, en lo no previsto en sus respectivas normas reguladoras, al acceso a la información ambiental y a la destinada a la reutilización.

Esta Disposición ha sido interpretada por el Tribunal Supremo en varias sentencias que concluyen que, en los supuestos que exista un régimen específico de acceso a la información, ya sea completo o parcial, resultará de aplicación preferente la normativa específica, y supletoriamente, la de transparencia. La Sentencia 483/2022, de 7 de febrero, indica expresamente, reiterando la postura de las Sentencias de 8 de marzo de 2021 y 18 de marzo de 2021:

"La doctrina que se establece en la sentencia transcrita, en el sentido de que determinadas regulaciones sectoriales que afectan en parte al derecho de acceso a la información parciales no constituyen un régimen alternativo que desplace a la Ley de Transparencia, la hemos reiterado posteriormente en varias ocasiones, como las sentencias de 10 de octubre de 2020 (RC 3846/2019), 19 de noviembre de 2020 (RC 4614/2019), 29 de diciembre de 2020 (RC 7045/2019) y 25 de enero de 2021 (RC 6387/2019).

Debemos ahora avanzar en la determinación del alcance de la disposición adicional primera, apartado segundo, de la Ley de Transparencia, precisando qué debemos entender por un régimen específico alternativo y cómo opera la supletoriedad de la Ley de Transparencia. Así, he-



mos de aclarar, en primer lugar, que sin duda hay un régimen específico propio cuando en un determinado sector del ordenamiento jurídico existe una regulación completa que desarrolla en dicho ámbito el derecho de acceso a la información por parte, bien de los ciudadanos en general, bien de los sujetos interesados. En tales supuestos es claro que dicho régimen habrá de ser aplicado con carácter preferente a la regulación de la Ley de Transparencia, que en todo caso será de aplicación supletoria para aquellos aspectos que no hayan sido contemplados en tal regulación específica siempre, claro está, que resulten compatibles con ella. En este sentido, conviene subrayar que, en contra de lo que se ha alegado en ocasiones, la existencia de un régimen específico propiamente tal no excluye la aplicación supletoria de la Ley de Transparencia. La disposición adicional primera dispone literalmente lo contrario, tanto en el apartado 2 como en el tercer apartado, que se refiere de forma expresa al carácter supletorio de la Ley de Transparencia en el sector medioambiental, que tiene un régimen específico de acceso a la información de rango legal en la Ley 27/2006, de 18 de julio.

Sin embargo, más frecuente que una regulación alternativa completa es la existencia, en diversos ámbitos sectoriales, de disposiciones, anteriores a la Ley de Transparencia que contienen previsiones que afectan al derecho de acceso a la información, muy especialmente en relación con sus límites, como ocurre en el presente asunto con la previsión sobre confidencialidad en el sector de los productos sanitarios. Pues bien, hemos de precisar que en estos casos, aunque no se trate de regímenes completos, tales regulaciones parciales también resultan de aplicación de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional de la Ley de Transparencia, manteniendo ésta su aplicación supletoria en todo lo demás, esto es, el marco general del derecho de acceso a la información y el resto de la normativa establecida en dicha Ley, a excepción de lo que haya quedado desplazado por la regulación sectorial parcial.

Resulta así, por tanto, que cuando la disposición adicional primera dispone que se regirán por su normativa específica las materias que tengan previsto un régimen jurídico propio de acceso a la información, la remisión comprende también aquellas regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho de acceso a la información, como lo es el de los límites de éste, aunque no se configuren como un tratamiento global y sistemático del derecho, quedando en todo caso la Ley de Transparencia como regulación supletoria”.

De esta doctrina se desprende que aunque exista un régimen jurídico específico de acceso, la Ley de Transparencia mantiene su aplicación supletoria en lo no previsto por aquella. Por ello, si la regulación específica no establece lo que podríamos denominar un “régimen propio y específico de recursos” adaptado a la naturaleza de la materia de que se trate, resultará de aplicación supletoria el artículo 24 de la LTAIBG y será admisible la reclamación prevista en el mismo, cuya resolución compete a este Consejo. Esto es, la competencia del Consejo para conocer de la reclamación no depende de que exista o no un régimen específico de acceso, sino de que la regulación específica, completa o parcial, del acceso, prevea un sistema de recursos.

3. Procede pues analizar si existe un régimen específico de acceso que resulte de aplicación a la solicitud realizada.

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS) establece en su artículo 10.3 que:

“3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:



1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.”

A su vez, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores establece como derecho del Comité de Empresa de:

“ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”.

El citado artículo, en el apartado 9, posibilita además que los convenios colectivos, respetando lo establecido legal o reglamentariamente, puedan establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en dicho artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

A su vez, el artículo 65 establece que:

“2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.”

Y el artículo 40.1 a) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece como derecho de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal:

“a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento”

Y el artículo 41.3 EBEP establece que:

3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega



Por su parte, y dada la condición de policías locales de las personas de las que se solicita la información, resultaría de aplicación la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales (vigente en la fecha de presentación de la solicitud), que establece en su artículo 23 que “*Los miembros de los Cuerpos de la Policía Local podrán ejercer los derechos sindicales de conformidad con lo determinado en la normativa vigente*”. Idéntica previsión establece el artículo 28 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, que sustituye a la anterior. Resultaría pues de aplicación las previsiones del EBEP y LOLS.

El artículo 38 EBEP prevé que “*En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones*”. Esto es, podrían existir pactos o acuerdos que regulara el derecho de información de las organizaciones sindicales que los firmaran. Sin embargo, este Consejo no ha podido localizar ningún pacto o acuerdo que regulen las condiciones de trabajo de los miembros del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Algeciras que pudiera contener el reconocimiento de un derecho de información a los sindicatos firmantes. Y además no ha sido invocado por la parte reclamante.

A la vista de lo indicado anteriormente, este Consejo considera que la solicitud de información realizada debe tramitarse acorde a la normativa de transparencia, al no existir un régimen específico -ni total ni parcial- de acceso a la información.

Y es que la solicitud de información ha sido presentada por una Sección Sindical, ya que no ha quedado acreditado que la persona que lo representa ostentara la condición de delegado sindical. Y pese al contenido de la solicitud y de la reclamación, el derecho de información contenido en el artículo 10.3 LOLS se reconoce a los delegados sindicales, y no a la Sección Sindical. Y así lo ha establecido la jurisprudencia desde la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 1998 (Sala Cuarta, rec. Casación 1521/1997):

“(...) Esta Sala ya ha declarado que el derecho de información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no tiene como titular o sujeto activo a los Sindicatos. Y es que tampoco la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece como derecho del Sindicato la extensión de tal derecho al Sindicato, aunque sí lo haga a los Delegados Sindicales, como después se verá. Valga, como antecedente doctrinal, la Sentencia de 22 junio 1995 (RJ 1995\5362), recaída en un conflicto colectivo promovido sobre derecho de información por el mismo Sindicato aquí actuante y contra la misma Empresa ahora recurrida. Sentencia que casó la condenatoria de instancia para absolver a la demandada y que fundaba la estimación del recurso en que la obligación de la empresa a facilitar información previa sobre los acoplamientos de personal debe referirse al Comité Provincial de Guipúzcoa y no a cada uno de los Sindicatos representados en el mismo. Y es claro, porque el invocado artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical no extiende la prevención del mencionado artículo 64 del Estatuto al Sindicato, sino únicamente a los Delegados sindicales de las Secciones establecidas por los afiliados a Sindicato que cuente con presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Cuando se niega la información como derecho propio del Sindicato no se infringe ninguno de los preceptos alegados por el recurso.”

En este mismo sentido se han pronunciado la misma Sala en Sentencia de 15 de julio de 2015 (Rec. Casación 115/2014). Y más recientemente en la Sentencia 24/2020, de 14 de enero, que confirma en su fundamento jurídico segundo que:

“(...) Con ello se esta reconociendo, tácitamente, que el derecho a recibir la información a que se refiere el artículo 64 del ET es del delegado sindical y no del sindicato, tal y como reiterada-



mente ha declarado esta Sala, desde su sentencia de 20 de abril de 1998 (R. 1521/1997), en la que dijo (...)"

Esta doctrina ha sido aplicada en varios pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia, como la Sentencia 205/2013, de 7 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el que se indica con mayor claridad:

"(...) Pero en este caso el derecho de información en virtud del que reclama el sindicato no está atribuido a los trabajadores de la empresa en general, sino, a tenor del art. 64ET, al comité de empresa y, según el 10.3 LOLS (RCL 1985, 1980) , a los delegados sindicales si no forman parte del comité. Es decir, no se trata de un derecho de los trabajadores que necesite ejercicio colectivo, para lo que podría estar legitimado el demandante, sino de un derecho otorgado a esos órganos y para ejercer esos derechos no tiene legitimación porque no puede hacerlo si no se trata de esos que deba ejercerse con carácter colectivo, lo que no es el caso porque lo pueden y lo deben hacer esos órganos a los que nos hemos referido. Por ello, se añade en la mencionada STC 210/1994 (RTC 1994, 210) que "la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer".

La misma doctrina puede verse en las SS TC 171/2002, de 30 de junio (RTC 2002, 171) y 159/2006 de 22 de mayo (RTC 2006, 159) . Se insiste en la primera de ellas que la capacidad abstracta que poseen todos los sindicatos para ser partes no autoriza a concluir, sin más, que sea posible a priori que éstos lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad "no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad

(...)

CUARTO. En cuanto a la pretensión para la que el sindicato está legitimado, según vimos, que se le proporcione por la empresa demandada la información a la que se refiere la demanda, como se ha dicho, es un derecho que no corresponde a los sindicatos, pues ningún precepto ni del ET ni de la LOLS lo establece, sino que se atribuye al comité de empresa y a los delegados sindicales, sin que pueda considerarse comprendido en derecho de libertad sindical reconocido en el art. 28 CE ni en el derecho a la actividad sindical que dentro del aquél comprende el art. 2.1.d) LOLS . Así, nos dice la STS de 29 de marzo de 2011 , rec. 145/2010: <<la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la que es ejemplo la STS de 20 de abril de 1.998 (RJ 1998, 3480) (recurso 1521/1997) , con arreglo a la que "... el derecho de información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no tiene como titular o sujeto activo a los Sindicatos. Y es que tampoco la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece como derecho del Sindicato la extensión de tal derecho al Sindicato, aunque sí lo haga a los Delegados Sindicales, como después se verá. Valga, como antecedente doctrinal, la Sentencia de 22 de junio de 1995 ... Y es claro, porque el invocado artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical no extiende la prevención del mencionado artículo 64 del Estatuto al Sindicato, sino únicamente a los delegados sindicales de las secciones establecidas por los afiliados al Sindicato que cuente con presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Cuando se niega la información como derecho propio del Sindicato no se infringe ninguno de los preceptos alegados por el recurso". No hay por tanto infracción legal alguna en la sentencia recurrida cuando se niega la existencia del postulado derecho de información al Sindicato como tal, y en tal sentido debe mantener ese pronunciamiento de la sentencia de instancia. "

Por lo tanto, y pese a lo indicado en la solicitud y la reclamación, la persona solicitante ejerció su derecho a la información pública reconocido en la normativa de transparencia. Por tanto, la tramitación de la solicitud y de esta reclamación deben hacerse acorde a esta normativa.



En este mismo sentido nos hemos pronunciado anteriormente en la Resolución 436/2023.

4. Delimitado el régimen jurídico de aplicación, procedemos al análisis de la reclamación. El objeto de la solicitud de información fue el siguiente:

“...pongan a disposición de esta Sección Sindical, listado/ informe sobre las horas extras mensuales (denominadas LDS) realizadas por los agentes y mandos de esta Jefatura de Policía Local durante el periodo del año 2022 hasta la presente fecha”.

Si bien la solicitud no incluyó referencia alguna a que el listado se entregara con el nombre y apellido del funcionario que realiza las horas extras, lo cierto es que la entidad reclamada, a la vista de la respuesta ofrecida el día 18 de abril de 2023, entendió que la petición incluía el tratamiento de datos personales. Partimos pues de la consideración de que la petición incluyó la identificación de las personas que realizan las horas extras.

Como es sabido, las relaciones entre el derecho de acceso a la información y el derecho fundamental a la protección de datos se regulan en el artículo 15 LTAIBG.

El referido artículo configura un régimen más o menos estricto de acceso a la información en función del mayor o menor nivel de protección del que disfruta el específico dato cuya divulgación se pretende. El máximo nivel de tutela se proporciona a las categorías especiales de datos mencionadas en el primer párrafo del artículo 15.1 LTAIBG -ideología, afiliación sindical, religión y creencias-, toda vez que *“el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso”*. Inmediatamente después en lo relativo a la intensidad de la garantía se encuentran los datos especialmente protegidos a los que se refiere el segundo párrafo del artículo 15.1 LTAIBG (origen racial, salud, vida sexual, datos genéticos o biométricos, o relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conlleven la amonestación pública al infractor), ya que *“el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley”*.

En un segundo nivel de protección, el artículo 15.2 LTAIBG incluye los datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano interpeorado, para lo que establece una regla general de accesibilidad, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación.

Para el resto de datos personales (artículo 15.3 LTAIBG), la Ley establece una regla general de ponderación de los intereses en juego, a la que añade cuatro criterios de interpretación para aplicar a esa ponderación.

El objeto de la petición parece incluirse en el apartado tercero del citado artículo 15, ya que la información no contiene datos que merezcan especial protección y exceden de ser meramente identificativos, ya que incluyen el número de horas extraordinarias realizadas por cada agente. Procedo pues ponderar los intereses en juego para obtener una solución a este caso concreto.

5. Y a juicio de este Consejo, en este caso debe primar el derecho a la protección de datos de los agentes frente al derecho a la información de la persona reclamante, por los motivos que se incluyen a continuación.

Debemos partir del incuestionable reconocimiento de las funciones que nuestro ordenamiento jurídico atribuye a los sindicatos. El artículo 7 CE les otorga la función genérica de contribuir a la



defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, igualmente reconocida en la LOLS y otra normativa de desarrollo. Y entre estas funciones se encuentra desde luego el control de la actuación de los empleadores -en este caso, una Administración Pública- en lo que corresponde a las condiciones de trabajo de los empleados públicos, como puede ser el adecuado reparto de los turnos y horas extraordinarias entre la plantilla del Cuerpo de la Policía Local en la entidad reclamada.

Y en este supuesto, este Consejo considera que esta función de control puede desempeñarse adecuadamente con el acceso al listado de horas extraordinarias sin identificar al empleado que las realizó. Esto es, si bien el acceso a la identidad podría ofrecer un añadido a esta función de control, lo cierto es que con el acceso al listado sin identificación la persona reclamante podrá comprobar el número total de horas realizadas y su distribución, información que se considera suficiente para la consecución del objetivo de su solicitud, que no es sino la *“defensa y mejora de los derechos de los trabajadores afiliados”*, según se expresaba en su solicitud. El acceso a la información con datos identificativos supondría un sacrificio excesivo al derecho fundamental a la protección de datos, sin que el beneficio a obtener supere el perjuicio a causar. Con esta solución, se materializa el principio de minimización establecido en el artículo 5.1. c) RGPD, que exige que los datos deberán ser *“adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”*.

En el análisis de un supuesto similar (acceso a listados de productividad con identificación del receptor), el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia 618/2022, de 3 de junio, afirma respecto al derecho de un sindicato a acceder a estos listados, en lo que respecta al conflicto entre el derecho a la libertad sindical y el derecho a la protección de datos:

“La conclusión de la parte actora sobre la preferencia del derecho a la libertad sindical no es aceptable toda vez que ningún derecho fundamental tiene un carácter absoluto o ilimitado. Lo cual obliga a esta Sala a determinar no tanto que derecho debe primar en caso de colisión, como es el caso, sino si, en su caso, ambos derechos pueden quedar protegidos y conciliados entre sí. Ello supone analizar si las facultades reconocidas a los representantes sindicales en el ámbito de la libertad sindical- especialmente el derecho a la negociación colectiva- pueden hacerse efectivas sin que se vea colisionado el derecho de protección de datos de carácter personal que de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 (RCL 1999, 3058) solo se pueden ceder a un tercero bien porque la cesión este autorizada por ley - como así sucedía con arreglo a la legislación anterior o bien porque existe el consentimiento del interesado - art. 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999 -. De tal manera que ante la inexistencia del consentimiento específico del interesado es imposible con la legislación vigente proporcionar a un tercero, representantes sindicales, la cuantía específica que percibe cada funcionario por el complemento de productividad. No obstante, tampoco puede desconocerse que esa falta de información puede dificultar las funciones legítimas que la libertad sindical reconoce a los representantes sindicales, como es la de poder participar en la negociación colectiva. En este sentido, el artículo 37.1.b) de la Ley 7/2007 (RCL 2007, 768) indica que serán objeto de negociación “las materias relativas a la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios” . Y para hacer posible dicha negociación el artículo 40 de la misma Ley permite a los representantes sindicales conocer de las retribuciones y su evolución. Información está sobre las retribuciones que puede obtenerse por los representantes sindicales sin necesidad de un listado nominal sobre el complemento de productividad que percibe cada funcionario y ello mediante un listado genérico que permita a dicho representantes disponer de elementos que les proporcione información sobre las retribuciones que perciben los empleados públicos. Por otra parte, se destaca que la actora no refiere en su demanda de qué modo concreto el derecho de



libertad sindical concretado en el derecho a la negociación colectiva podría verse afectado con la mera información sobre las retribuciones recibida de forma genérica sobre cada departamento y no nominal.”

Y más específicamente en su Fundamento Jurídico Séptimo:

“...y desde luego no justificado ni explicado mínimamente por el actor, que dicha información de datos personales individualizados, masivamente solicitada, sea imprescindible para el ejercicio de las funciones sindicales, en particular para el desarrollo de la negociación colectiva, ni que dichas funciones no puedan desempeñarse a partir de dicha misma información, tratada y anonimizada, a cuya entrega no se opone la AEAT”.

Idéntica solución parece alcanzarse con la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos, concretamente del artículo 6, que regula las condiciones para la licitud de los tratamientos de datos, como sería el caso de conceder el acceso. Y es que aclarado que no existe norma legal que obligue la cesión (artículo 6.1. c) RGPD), podríamos valorar la aplicación del apartado f) (“*el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño*”). Sin embargo, también en este caso consideramos que el interés legítimo perseguido por la persona reclamante puede alcanzarse con un grado elevado de satisfacción mediante el acceso a los listados de horas extras sin incluir la identidad del empleado que las realiza. En este sentido parece haberse pronunciado la Agencia Española de Protección de Datos en su Informe 2019/0013 (Ref. de entrada 212884/2019) sobre el acceso a los listados de productividad con identificación de sus perceptores. El Informe concluye respecto a la aplicación del artículo 6.1. f) RGPD:

“De este modo, es preciso determinar en qué medida el interés legítimo de las Juntas de Personal puede prevalecer sobre el derecho a la protección de datos de cada uno de ellos en lo que afecta a la cuantía del complemento de productividad, lo que afectará sin duda a las medidas que hayan de tomarse para garantizar que el acceso al mismo no dé lugar a tratamientos posteriores que puedan resultar contrarios a lo dispuesto en la legislación de protección de datos o genere situaciones que puedan poner en riesgo sus derechos. Obviamente, estas situaciones serán imputables a quien efectivamente lleve acabo el incumplimiento, pero al propio tiempo corresponde al responsable establecer las garantías que minimicen la posibilidad de su concurrencia, a fin de que la comunicación pueda ampararse en el meritado artículo 6.1 f).

Sin embargo, en el supuesto de los representantes de los trabajadores, no se aprecia que el tratamiento de los datos personales cuya cesión se pretende -contenidos en los “listados de productividad”-, resulte necesaria para la satisfacción de intereses legítimos -ex letra f) del artículo 6.1 del RGPD- perseguidos por las Juntas de Personal, que deban prevalecer sobre los intereses o los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores afectados, respecto de los que se impone la correspondiente protección jurídica”.

6. Una vez determinado que la persona reclamante no tiene derecho a obtener los listados de horas extraordinarias con la identificación de los empleados que las realizaron, debemos ofrecer una solución al supuesto planteado. Y para ello podemos tener en cuenta la consolidada doctrina de este organismo en relación con el acceso a los listados de retribuciones por productividad, y en general, a complementos salariales no vinculados al puesto de trabajo.



Si bien lo solicitado (número de horas extras) no tiene naturaleza salarial, lo cierto es que bastaría conocer el precio de la hora extra para conocer el importe que cada persona pudiera haber percibido, al menos aproximadamente. Se trata de una información que lógicamente está relacionada y facilita el acceso a información retributiva de empleados públicos.

Pues bien, a la hora de examinar la corrección de la ponderación ex art. 15.3 LTAIBG en relación con el acceso a datos retributivos de empleados públicos, este Consejo ha venido habitualmente resolviendo estos asuntos concernientes al complemento de productividad a la luz del Criterio Interpretativo conjunto 1/2015, de 24 de junio, formalizado entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, relativo al *“Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc. y las retribuciones de sus empleados o funcionarios”* (véanse, por ejemplo, las Resoluciones 70/2018, 352/2018, 88/2019, 385/2022 y 518/2023).

A este respecto debemos señalar que, aun cuando no sean jurídicamente vinculantes para este Consejo, los criterios interpretativos emanados del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno constituyen, ciertamente, un notable auxilio hermenéutico para abordar la resolución de los casos concretos, y de hecho a ellos hemos recurrido en algunas de nuestras Resoluciones con el objeto de reforzar nuestras argumentaciones. Y, como es obvio, resulta asimismo pertinente invocar con tal alcance los Criterios Interpretativos conjuntamente acordados entre dicho Consejo y la Agencia Española de Protección de Datos tendentes a encauzar cómo opera el derecho a la protección de datos personales como límite de la transparencia. Todo ello sin olvidar — como señala literalmente el propio Criterio Interpretativo 1/2015 en su encabezamiento— que su ámbito de aplicación se proyecta al *“alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal”*; y que, según se reconoce en sus Antecedentes, *“los criterios interpretativos fijados por los dos organismos mencionados han de entenderse de forma suficientemente flexible y genérica en su aplicación a los distintos supuestos concretos que pudieran plantearse, ya que el análisis de las circunstancias concurrentes en el caso es decisivo para la aplicación de los criterios”*.

Comoquiera que sea, de conformidad con las pautas trazadas en el citado Criterio Interpretativo 1/2015, hemos venido sosteniendo que la ciudadanía tiene derecho a conocer qué cantidades percibe en concepto de productividad un empleado público que desempeñe un puesto no directivo de libre designación de nivel 30, 29 o 28, o equivalentes, puesto que en estos supuestos el interés público en la divulgación de esta información debe prevalecer, con carácter general, sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal. Argumento que resulta extensivo a los puestos de personal eventual, así como al personal directivo, con la única excepción de que alguna persona de dicho colectivo se encuentre en una situación de especial protección (p. ej. víctima de violencia de género o persona sujeta a amenaza terrorista) que desaconseje que se revele su identidad.

Y en lo concerniente al resto de empleados públicos no incluidos en el grupo anterior, es decir, aquellos que ostenten puestos inferiores a nivel 28 o equivalentes, ha venido entendiendo este Consejo con alcance general que ofrecer la información sobre lo percibido individualmente en concepto de productividad supondría un sacrificio excesivo de la privacidad del servidor público concernido.

Nada parece impedir que podamos aplicar este criterio al acceso a los listados de horas extraordinarias, ya que, como hemos indicado anteriormente, esa información podría fácilmente convertirse en retribuciones abonadas, lo que justificaría la aplicación de nuestra doctrina a los efectos de una mayor coherencia en nuestras respuestas.



7. En consecuencia, la entidad reclamada podrá poner a disposición de la persona reclamante los listados de horas extras realizados por los miembros de la plantilla de la Policía local en los períodos solicitados. La información se facilitará sin identificación de los empleados si sus niveles de destino de sus puestos de trabajo son inferiores al nivel 28. Entiende este Consejo que el acceso a la información supondría un sacrificio excesivo de su privacidad, ya que permitiría fácilmente la vinculación entre los titulares de los puestos y las cantidades percibidas. Entendemos que que el objetivo final perseguido por la LTPA en este ámbito quedaría satisfecho con el acceso a la información de las productividades y otros conceptos retributivos abonados de un modo que quede garantizada la disociación de datos personales. Así, no podrá darse acceso a las resoluciones de reconocimiento del complemento remitidas a este Consejo, pero sí podrá ofrecerse la información identificando a cada persona como “Empleado 1, Empleado 2, ...” o expresión similar, o bien dando la información del complemento agrupando los puestos de trabajo afectados por grupo o categoría de adscripción, sin otro dato, como el código, ubicación o departamento, que facilite la identificación y siempre que haya un número suficientemente representativo en cada grupo que impida la fácil identificación de la persona.

Y debería facilitar la información con identificación del empleado para aquellos que ocupen puestos de trabajo de nivel 28 o superior, con la única excepción de que alguna persona de dicho colectivo se encuentre en una situación de especial protección que desaconseje que se revele su identidad. vicios y seleccionados por sistemas similares a la libre designación)

8. Sin embargo, una circunstancia concurre en este caso que impide al Consejo decidir ya sobre la totalidad del fondo del asunto. Y es que, en el caso de los puestos de trabajo de personal directivo, eventual o de nivel superior al 28 (o equivalentes según lo indicado en el apartado anterior), si bien la identificación de las personas titulares estaría amparada por la normativa de transparencia, no consta que la entidad reclamada haya concedido trámite de alegaciones a los titulares de esos puestos, conforme establece el artículo 19.3 LTAIBG. A la vista de que el acceso a la información podría afectar a sus derechos o intereses legítimos, o que pudiera existir alguna circunstancia que hiciera primar su derecho a la protección de datos. Por ello, en el caso de que la documentación remitida a este Consejo afecte a puestos de trabajo de personal directivo, eventual o de nivel igual o superior al 28 (o equivalentes), el órgano deberá retrotraer el procedimiento al momento procedimental oportuno para conceder el trámite indicado a las personas que ocupen los puestos con la condición de alto cargo o directivo, eventual y de libre designación de los niveles indicados, esto es, a todas aquellas personas que quedarían identificadas.

En este sentido se ha pronunciado la Audiencia Nacional en su Sentencia de 5 de febrero de 2018:

“SEPTIMO.- No cabe duda, que la información que se solicita y se concede, afecta a funcionarios respecto de los que no solamente se solicita lo que cobran por el complemento de productividad, sino además se pide y se concede que dicha información se complete con la identificación personal de los afectados: “Los listados de productividad del Organismo, correspondientes al año 2015, identificando la persona que los percibe, en los siguientes casos: - Personal directivo del departamento- Personal eventual de asesoramiento y especial confianza - Personal funcionario de libre designación.”

El artículo 19 LTAIBG, cuando regula la tramitación de las reclamaciones, exige que: 3. Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación.”



En el presente caso, y sin entrar a valorar si la información concedida puede afectar de forma directa a datos de especial protección personal en base a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, si debe destacarse que, la información concedida afecta a los derechos e intereses de una serie de personas funcionarios, que pueden verse afectados y no se les ha concedido la oportunidad de alegar lo que considerasen conveniente, o incluso su consentimiento expreso, trámite de audiencia no concedido ni por el Ministerio de Fomento, ni por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno al tiempo de tramitar la reclamación.

Motivo por el cual, procede estimar en parte el recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado dejar sin efecto la sentencia, y con retroacción de actuaciones, conferir por el Ministerio de Fomento tramite de alegaciones por 15 días a las personas afectadas por dicha información, declarando válidos los fundamentos de derecho contenidos en la sentencia apelada.

Por todo lo dicho procede estimar en parte el recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 4, en el recurso Procedimiento Ordinario 47/2016 de fecha 27 de junio de 2016, y se deja sin efecto la misma, así como la resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 16 de septiembre de 2016, y con retroacción de actuaciones, conferir por el Ministerio de Fomento, tramite de alegaciones por 15 días a las personas afectadas por dicha información, declarando válidos los fundamentos de derecho contenidos en la sentencia apelada” .

En el supuesto de que deba concederse el trámite de audiencia, la entidad reclamada deberá informar a la persona solicitante de esta circunstancia. Y tras lo cual continuar el procedimiento hasta dictarse la Resolución correspondiente.

La retroacción del procedimiento deberá en su caso ordenarse en el plazo máximo de diez días desde la notificación de esta Resolución. Y deberá resolver el procedimiento en el plazo máximo de resolución previsto en la normativa que le resulte de aplicación, contado igualmente desde la notificación de esta Resolución, sin perjuicio de la suspensión del plazo derivada del artículo 19.3 LTAIBG.

La resolución que ponga fin a dicho procedimiento o la ausencia de respuesta transcurrido el plazo máximo de resolución, podrá ser reclamada potestativamente ante este Consejo, circunstancia que deberá ponerse de manifiesto en su notificación en aplicación de lo previsto en el 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas.

9. En resumen, la entidad deberá:

a) Facilitar “*listado/informe sobre las horas extras mensuales (denominadas LDS) realizadas por los agentes y mandos de esta Jefatura de Policía Local durante el periodo del año 2022 hasta la presente fecha [13 de febrero de 2023]*”, sin identificar a los empleados que las realizaron y ocupen puestos de trabajo de niveles inferiores al 28, según lo indicado en el apartado séptimo de este Fundamento Jurídico.

b) Retrotraer el procedimiento al momento del trámite de alegaciones previsto en el artículo 19.3 LTAIBG en el caso de los empleados del listado que ocupasen puestos con consideración de alto cargo, directivo, eventual o de libre designación de niveles 30, 29, 28, o puestos similares, según lo indicado en el apartado octavo de este Fundamento Jurídico.



Séptimo. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.

En la hipótesis de que no exista alguna de la información solicitada, la entidad reclamada deberá transmitir expresamente esta circunstancia a la persona reclamante.

La información obtenida podrá usarse sin necesidad de autorización previa, con las únicas limitaciones de las que se deriven de la LTPA y otras leyes, según lo previsto en el artículo 7 d) LTPA.

Asimismo, según el artículo 8 a) LTPA, las personas que accedan a información pública en aplicación de la normativa de transparencia deberán ejercer su derecho con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho.

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

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar parcialmente la Reclamación en cuanto a la solicitud de:

“listado/ informe sobre las horas extras mensuales (denominadas LDS) realizadas por los agentes y mandos de esta Jefatura de Policía Local durante el periodo del año 2022 hasta la presente fecha [13 de febrero de 2023]”

La entidad deberá:

a) Facilitar *“listado/informe sobre las horas extras mensuales (denominadas LDS) realizadas por los agentes y mandos de esta Jefatura de Policía Local durante el periodo del año 2022 hasta la presente fecha [13 de febrero de 2023]”*, sin identificar a los empleados que las realizaron y ocupen puestos de trabajo de niveles inferiores al 28.

b) Retrotraer el procedimiento al momento del trámite de alegaciones previsto en el artículo 19.3 LTAIBG en el caso de los empleados del listado que ocupasen puestos con consideración de alto cargo, directivo, eventual o de libre designación de niveles 30, 29, 28, o puestos similares, según lo indicado en el apartado séptimo de este Fundamento Jurídico.

Todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución teniendo en cuenta lo indicado en los Fundamentos Jurídicos Sexto y Séptimo.

Segundo. 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-administrativo.

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

Esta resolución consta firmada electrónicamente.