



## RESOLUCIÓN 715/2024 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

<b>Reclamación</b>	731/2023
<b>Persona reclamante</b>	Sección Sindical Comisiones Obreras en la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Málaga
<b>Persona representante</b>	XXX
<b>Entidad reclamada</b>	Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Málaga.
<b>Artículos</b>	DA cuarta LTPA; 15, 19.3, DA primera LTAIBG
<b>Normativa y abreviaturas</b>	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); La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

### ANTECEDENTES

#### Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 3 de octubre 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 del 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 23 de noviembre de 2022, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

*“En reiteradas ocasiones, por escrito (...) hemos solicitado información sobre identificación de las personas que ocupan los puestos de trabajo contemplados en la RPT. Como quiera que a día de hoy no ha sido satisfecha la petición formulada, volvemos a solicitarle que nos informe sobre los siguientes extremos:*

*“Copia de la Relación de Puestos de trabajo ocupados y vacantes en la GMU, que incluye:*

*“- Colectivo: Funcionarios, laborales y directivos*

*“-Ordenado por Centro.*

*“- Columnas:*





*“Centro, Unidad Administrativa, Departamento, Categoría/Grupo Profesional/Nivel (para los funcionarios), Sistema de provisión por el que el ocupante haya accedido, situación del puesto en la actualidad: ocupado (fijo o temporal) o vacante, nombre y apellidos del ocupante/s actual/es, nombre y apellidos del titular del puesto en caso de que difiera del ocupante, por estar su titular en situación administrativa de servicios especiales u otras, edificio de ocupación del empleado, plaza de plantilla a la que está vinculada el puesto de trabajo, Oferta de Empleo Público en la que se halle publicada la plaza de plantilla vinculada al puesto.*

*“En caso de no disponer de todos los parámetros indicados en la solicitud, se proporcionará la relación actualizada de puestos de trabajo ocupados (con identificación de los ocupantes) y vacantes.*

*“La información se solicita para poder cumplir con las funciones representativas que legalmente se nos atribuyen a los representantes de los trabajadores, en virtud de la regulación contenida en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores, en la sentencia del Tribunal Supremo núm. 1338/2020, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y demás normativa de aplicación. (...)”*

**2.** En la reclamación, la persona reclamante manifiesta que no ha obtenido respuesta de la entidad reclamada.

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

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

*“Que como se acredita en el escrito que se adjunta le ha sido solicitada información sobre puestos de trabajo vacantes y ocupados en numerosas ocasiones a la Agencia Pública Administrativa Local Gerencia de Urbanismo, Obras e Infraestructuras con resultado infructuoso. (...)”*

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

**1.** Mediante oficio de 26 de octubre de 2023, este Consejo requirió a la persona reclamante subsanación de la solicitud en el sentido de acreditar la representación de la entidad en cuyo nombre actuaba (sindicato), cosa que hizo el 21 de octubre de 2023. En la documentación presentada se aclara que la persona recurrente actúa como persona delegada sindical en la Gerencia Municipal.

**2.** El 7 de noviembre 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. Ese mismo día la solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico a la Unidad de Transparencia respectiva.

**3.** El 22 de noviembre 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. Entre la misma figura informe de fecha 21 de noviembre de 2023.

**4.** El 21 de diciembre 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.



En idéntica fecha el acuerdo es remitido a la entidad reclamada y a la persona reclamante.

## 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.e) LTPA, al ser la entidad reclamada un ente instrumental de derecho público dependiente de una administración 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 23 de noviembre de 2022, y la reclamación fue presentada el 3 de octubre 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. 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.

**4.** Por último, en cuanto a las consideraciones generales a tener en cuenta en la Resolución de la Reclamación, establece el apartado primero de la Disposición Adicional Cuarta LTPA “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”, redacción idéntica a la contenida, como precepto básico, en la Disposición adicional primera, apartado 1, LTAIBG. Igualmente, el apartado segundo de las citadas disposiciones adicionales establece que “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”.

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

Con carácter previo, debemos aclarar una cuestión relacionada con la persona reclamante. La solicitud de información se presentó por una persona física que la firma en su condición de “Secretario de la sección sindical” de un determinado sindicato. A su vez, la reclamación ha sido formulada por otra



persona física distinta, motivo por el que mediante escrito de 19 de octubre de 2023, este Consejo se dirigió a la persona reclamante para que aclarase si la reclamación presentada se formulaba en nombre y representación de otra persona física o entidad, y para que, en su caso, acreditase ante este órgano la representación con la que actuaba, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.3 de la LPAC.

Este requerimiento fue contestado mediante escrito de la persona reclamante de 27 de octubre de 2023 en el que indicaba que *“Se tenga por presentado certificado que se adjunta del Secretario de CCOO de la Gerencia de Urbanismo de Málaga en el que me acredita como Delegado Sindical”*, adjuntando un certificado expedido por el Secretario de la Sección Sindical (la misma persona que firmaba la solicitud de información) en el que se indicaba que la persona reclamante es Delegado Sindical de la Sección Sindical en la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Málaga.

Debemos determinar por tanto en primer lugar qué régimen jurídico resulta de aplicación a esta reclamación, entendiendo que la reclamación formulada sólo puede entenderse presentada en nombre y representación de la Sección Sindical, que fue quien formuló la solicitud de información original.

En el supuesto objeto de esta reclamación, la persona solicitante fundamentó su petición *“... para poder cumplir con las funciones representativas que legalmente se nos atribuyen a los representantes de los trabajadores, en virtud de la regulación contenida en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, en la Constitución Española, en el Estatuto del o Trabajadores, en la Sentencia del TS núm. 1338/2020 y en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y demás normativa de aplicación”*.

Aclarada esta cuestión, debemos determinar en primer lugar qué régimen jurídico resulta de aplicación a esta reclamación, dado que la reclamación se realizó *“en calidad de Delegado Sindical”*.

En este sentido, la Disposición Adicional Cuarta LTPA (y en similares términos la Disposición adicional primera de la LTAIBG 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 parcial 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, hemos 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 8 que:



*“1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:*

*a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.(...)*

*2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:*

*a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.*

*b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.*

*c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores”*

A su vez, el artículo 10 de la LOLS dispone que:

*“1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.*

*(...)*

*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.*

*2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.*

*3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos”.*

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.”*

En el ámbito del personal funcionario, 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”.*

Finalmente, el artículo 41 del Convenio Colectivo de los años 2008-2011, para el personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructura del Excmo Ayuntamiento de Málaga, publicado en el BOP de Málaga de 30 de marzo de 2011 (en adelante, el Convenio Colectivo) -que entendemos vigente pues es el convenio que se cita en el presupuesto de la entidad reclamada para el 2023- dispone lo siguiente:



*“1. Los empleados afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.*

*2. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y de entre sus afiliados.*

*3. El número de delegados sindicales será uno en aquellos Sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hallan obtenido el 10% o más de los votos al Comité de Empresa.*

*4. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, incluyendo la disposición de horas, análogamente la Sección Sindical deberá comunicar a la G.M.U. las horas que dispondrá mensualmente cada delegado.*

*5. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes facultades:*

*a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la G.M.U.*

*b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la G.M.U.*

*c) Ser informados y oídos por la G.M.U., con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, especialmente en los despidos, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.*

*d) Tener acceso a la información y documentación que la G.M.U. ponga a disposición del Comité de Empresa.*

*e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tabloneros de anuncio a que se hace mención en el número 14 del artículo 35.*

*f) Previa solicitud por escrito del empleado que así lo desee la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.*

*g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la G.M.U. que se establezcan en materia de Seguridad y Salud, con voz y sin voto”.*

A la vista de lo indicado anteriormente, y concretamente de lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación, debemos concluir que en este caso específico la sección sindical existente en la entidad reclamada tiene un régimen específico de acceso a la información, equiparado al que se reconoce a los representantes legales de los trabajadores (Comité de empresa) respecto a cualquier información o documentación que la GMU ponga a disposición del citado Comité. Y este régimen jurídico específico de acceso, aunque parcial, debe ser aplicado preferentemente, con la aplicación supletoria de la normativa de transparencia.

**4.** El objeto de la solicitud de información fue el siguiente:

*“Copia de la Relación de Puestos de trabajo ocupados y vacantes en la GMU, que incluye:*

*“- Colectivo: Funcionarios, laborales y directivos*



*“-Ordenado por Centro.*

*“- Columnas:*

*“Centro, Unidad Administrativa, Departamento, Categoría/Grupo Profesional/Nivel (para los funcionarios), Sistema de provisión por el que el ocupante haya accedido, situación del puesto en la actualidad: ocupado (fijo o temporal) o vacante, nombre y apellidos del ocupante/s actual/es, nombre y apellidos del titular del puesto en caso de que difiera del ocupante, por estar su titular en situación administrativa de servicios especiales u otras, edificio de ocupación del empleado, plaza de plantilla a la que está vinculada el puesto de trabajo, Oferta de Empleo Público en la que se halle publicada la plaza de plantilla vinculada al puesto.”*

La información solicitada está relacionada con la política de personal, ya que se pretende acceder a la relación de puestos de trabajo y conocer los puestos ocupados y vacantes. Se trata por tanto de información incluida entre las funciones del Comité de Empresa (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y por ende, de las secciones sindicales ex artículo 41 del Convenio Colectivo).

En relación al objeto de la presente reclamación, la entidad reclamada realizó diferentes consideraciones en su informe de 21 de noviembre de 2023, que conviene conocer.

En primer lugar se alega que *“No consta en esta Gerencia Municipal de Urbanismo ninguna solicitud de información de transparencia presentada por el interesado respecto a la información solicitada”*.

Al respecto se debe aclarar que acompaña a la reclamación la solicitud de información pública con registro entrada de 23 de noviembre de 2022 en el Registro de la entidad reclamada, y en dicha solicitud se cita entre otras normas la LTAIBG, por lo que huelga realizar cualquier consideración adicional al respecto.

En segundo lugar la entidad alega que la información se ha facilitado al Comité de empresa, ya que :

*“Por su parte, respecto a la información solicitada en al escrito objeto de esta reclamación, de 23 de noviembre de 2022 (doc. Registro nº [nnnnn]), de la que el interesado manifiesta no haber sido satisfecha por parte de la GMU, se comunica que se hizo entrega con fecha 1 de diciembre de 2023 a la Presidenta del Comité,[se identifica a persona física], miembro de la sección sindical CC.OO, de un documento denominado “tablas” o “sábanas” por su amplitud (en folios A3), donde figura el organigrama de esta GMU, con indicación de las personas que ocupan los distintos puestos, un documento que se utiliza en este Servicio como instrumento de trabajo interno, que fue solicitado por el interesado en escrito de 3 de noviembre de 2022 (Doc. Registro nº [nnnnn]) y en otros anteriores de similar contenido a la reclamación que nos ocupa”*.

De igual manera se arguye que:

*“Respecto de la información que se facilita al comité sobre los puestos de trabajo ocupados o vacantes, significar que se da cumplimiento legal de cada contratación de personal laboral mediante la copia básica del contrato con indicación del puesto y plaza que ocupa. Además se les remite puntualmente información anual sobre las vacantes producidas en el ejercicio anterior. En concreto destacar que con fecha 1 de enero de 2023 se remitió al comité el*



*listado de vacantes producidas en el ejercicio 2022, con el código y denominación del puesto de trabajo correspondiente”.*

Asimismo la entidad se justifica alegando que:

*“En septiembre de 2023 se facilitó mediante correo electrónico al comité de empresa informe propuesta de aprobación de la oferta de empleo pública (OEP) correspondiente al ejercicio 2023 y el informe propuesta de modificación de la Relación de puestos de trabajo (RPT) de esta GMU, a lo que se adjuntaron informes justificativos emitidos por los jefes de Departamento de los cambios de categorías, respecto de algunas vacantes producidas en el ejercicio anterior 2022”.*

A juicio de este Consejo, la actuación realizada por la entidad reclamada no puede ser considerada suficiente como para satisfacer el derecho de acceso del reclamante, ya que este ha actuado en su calidad de representante de la sección sindical, que tiene derecho al acceso a la misma información y documentación que la G.M.U. ponga a disposición del Comité de Empresa. Conforme a lo anterior, esta autoridad de control debe estimar la reclamación interpuesta.

No obstante lo anterior, este Consejo debe advertir que si la entidad responsable de la información considera, motivadamente, que el acceso a la identidad de algún empleado pudiera afectar a otros derechos constitucionales que pudieran prevalecer sobre el interés público en el acceso (integridad física o moral, intimidad, etc. ), deberá denegar el acceso, motivadamente, a esa información.

En este sentido, se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Supremo 1338/2020, de 15 de octubre (Rec. Casación 3846/2019), al afirmar en un supuesto similar que:

*“Como hemos indicado, la Sala de apelación interpreta que la información controvertida se refiere a datos personales de los funcionarios que ocupan los puestos de trabajo, en esa medida, y con arreglo al indicado precepto, considera que procede la exigencia inexcusable de la audiencia de los interesados, ordenando la retroacción de actuaciones. Esta interpretación no es, sin embargo, acorde con la naturaleza de la información requerida por la Junta de Personal que representa a los propios funcionarios, pues se ciñe a datos vinculados a la profesión de quienes desempeñan sus labores en los puestos de la Administración Pública y están a su servicio, que tienen un carácter esencialmente público.*

*Cabe recordar aquí el Criterio Interpretativo CI/1/2015, de 24 de junio de 2015 del Consejo de Transparencia y buen Gobierno y de la Agencia de Protección de Datos sobre el alcance de las obligaciones de 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, en el que se establecía:*

*"A. En principio y con carácter general, la información referida a la RPT catálogo o plantilla orgánica con o sin identificación de los empleados o funcionario públicos ocupantes de los puestos se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15 número, de la Ley 19/2013 (RCL 2013, 1772) y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información".*



*Precisamente sobre este Criterio Interpretativo, se ha pronunciado la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, en la Sentencia de 16 de diciembre de 2019 (RJ 2019, 5216) , en la que se examinó la obligación de la Administración General del Estado a facilitar a un sindicato los "listados de ocupación", que han de contener la relación concreta e individualizada de los puestos de trabajo de las Relaciones de Puestos de Trabajo, nombre y apellidos del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto. Razona la aludida Sala de lo Social lo siguiente:*

*"En el presente caso la parte demandada deniega la entrega de los listados por precisarse que en éstos figure el nombre y apellidos de los trabajadores, datos básicos que, sin duda, constituyen información precisa para su identificación y ubicación dentro de la estructura organizativa empresarial y que, por ello, resultan necesarios para el desenvolvimiento de la relación laboral correspondiente. Por consiguiente, estamos ante datos que no exigen del consentimiento del afectado para ser recabados por parte de la empresa.*

*(...) Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD (RCL 2018, 1629) . Parece evidente que sí, tanto el art. 64 ET (RCL 2015, 1654) , como el 10.3.1 LOLS (RCL 1985, 1980) confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias.*

*Pero en este caso, la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada una de los puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc."*

*Dicho razonamiento es asimismo aplicable al presente supuesto, en el que el solicitante es una Junta de Personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Valencia, órgano de representación unitario de los funcionarios, que interesa información que versa sobre el Catálogo de Puesto de Trabajo de la Delegación Especial de la Agencia Tributaria en Valencia, para el desempeño de la función que le es propia, para la cual es preciso disponer de dicha información.*

*No cabe acoger la oposición del Abogado del Estado que refiere que la Relación de Puestos de Trabajo se encuentra publicada en el Portal de Transparencia, que contiene la información prevista en el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (RCL 2015, 1695, 1838) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 15 de la Ley 30/1984 (RCL 1984, 2000, 2317, 2427) , sin que considere necesario facilitar la información exigida por la Ley de 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, ni la referencia a los datos de las personas identificables. Como hemos indicado, y con arreglo a la propia jurisprudencia de la Sala de lo Social, los datos identificativos recabados sobre las personas que desempeñan el puesto de trabajo en la Administración Pública se encuentran directamente relacionados con la organización y funcionamiento de un organismo público, esto es, son datos asociados al desempeño de una labor o actividad pública de la Agencia Estatal, en el que concurre un interés público relevante y tiene como finalidad suministrar una información a la Junta de Personal que representa a quienes ocupan los puestos de trabajo. Por ende, no cabe considerar aplicable la previsión del artículo 19.3 de la Ley 19/2013, en la forma en la que lo ha interpretado la*



*Audiencia Nacional, teniendo en consideración lo antes razonado y que la ocupación de los puestos de trabajo controvertidos está sometida a publicidad.”*

### **Sexto. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.**

Los artículos 65.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores indica 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.*

Esta misma observación debe realizarse a los delegados sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, ex artículo 10.3 LOLS.

Y entendemos que este deber de sigilo aplicable a este supuesto, dado la extensión del derecho que realiza el convenio colectivo.

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 el caso de que la información a la que se concede el acceso contuviera datos personales, el artículo 15.5 LTAIBG establece que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

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

### **RESOLUCIÓN**

**Primero.** Estimar la Reclamación.

La entidad reclamada deberá facilitar a la persona reclamante en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, en los términos de los Fundamento Jurídicos Quinto y Sexto:

*“Copia de la Relación de Puestos de trabajo ocupados y vacantes en la GMU, que incluye:*

*“- Colectivo: Funcionarios, laborales y directivos*



*“-Ordenado por Centro.*

*“- Columnas:*

*“Centro, Unidad Administrativa, Departamento, Categoría/Grupo Profesional/Nivel (para los funcionarios), Sistema de provisión por el que el ocupante haya accedido, situación del puesto en la actualidad: ocupado (fijo o temporal) o vacante, nombre y apellidos del ocupante/s actual/es, nombre y apellidos del titular del puesto en caso de que difiera del ocupante, por estar su titular en situación administrativa de servicios especiales u otras, edificio de ocupación del empleado, plaza de plantilla a la que está vinculada el puesto de trabajo, Oferta de Empleo Público en la que se halle publicada la plaza de plantilla vinculada al puesto.*

*“En caso de no disponer de todos los parámetros indicados en la solicitud, se proporcionará la relación actualizada de puestos de trabajo ocupados (con identificación de los ocupantes) y vacantes”.*

Si la entidad reclamada considera, motivadamente, que el acceso a la identidad de los miembros pudiera afectar a otros derechos constitucionales que pudieran prevalecer sobre el interés público en el acceso a dicha información (integridad física o moral, intimidad, etc. ), deberá denegar el acceso, motivadamente, a esa información, en los términos del apartado cuarto del Fundamento Jurídico Quinto.

**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-administrativa.

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

Esta resolución consta firmada electrónicamente.