



## RESOLUCIÓN 17/2021, de 29 de enero Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

**Asunto:** Reclamación interpuesta por XXX contra la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía por denegación de información pública (Reclamación núm. 225/2019).

### ANTECEDENTES

**Primero.** La persona ahora reclamante presentó, el 15 de abril de 2019, la siguiente solicitud de información dirigida a la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (en adelante, la Agencia):

“Solicito que se me facilite el listado de personas que según el convenio vigente en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía perciben las siguientes retribuciones:

“- Listado de personas que perciben el complemento de puesto de Piador/a.

“- Listado de personas que perciben el complemento de puesto de Gestor/a.



“- Listado de personas que perciben el complemento de disponibilidad y complejidad técnica referido en el artículo 43.5 del convenio mencionado.

“Soy delegado sindical por el sindicato CGT en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía y solicito dicha información en nombre de mi sección sindical”.

**Segundo.** De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 19.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTAIBG), y 14.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Consejo remite, con fecha 17 de abril de 2019, la solicitud de información a la Agencia, comunicando, el mismo día, esta remisión a la persona interesada.

**Tercero.** El 7 de junio de 2019 tiene entrada en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía reclamación ante la ausencia de respuesta a la solicitud de información.

**Cuarto.** Con fecha 28 de junio de 2019 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 Agencia 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 2 de julio siguiente a la Unidad de Transparencia correspondiente.

**Quinto.** El 25 de julio de 2019 tiene entrada en el Consejo escrito de la Agencia reclamada en el que informa de lo siguiente:

“En relación a la reclamación SE-225/2019 presentada por don XXX, en calidad de delegado sindical de la CGT, ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía le informo:

“Con fecha 03 de julio de 2019 tiene entrada en el Registro Auxiliar de los Servicios Centrales de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, procedente del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, la reclamación de fecha 07 de junio de 2019 interpuesta ante ese Consejo basada en que no se ha recibido contestación a la solicitud de información pública. La información solicitada es «Lista de personas que perciben el complemento de puesto de pador, si



complemento de gestor, y el de disponibilidad y complejidad técnica referido en el artículo 43.5 del convenio ».

“La Unidad de Transparencia de esta Agencia incorpora la referida reclamación a la Agenda de tramitación PID@ y se le asigna el número de expediente EXP-2019/0000605-PID@.

“Iniciada la tramitación del expediente, se recaba la necesaria información de la Jefatura de Recursos Humanos de la Agencia con el siguiente contenido:

“- Convenio colectivo de la Agencia

“- Acta 4 de la comisión paritaria del convenio colectivo en la que se reflejan los datos identificativos de las personas que actualmente perciben alguno de esos complementos, en función de los criterios acordados en la citada comisión dado que todavía no se encuentra aprobado el catálogo de puestos de la Agencia

“En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA) que establece el derecho que tienen todas las personas a acceder a la información pública veraz, y siendo la notificación electrónica el medio elegido por la persona interesada en su solicitud ex art. 41.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a notificar el 3 de mayo de 2019 el inicio del procedimiento de solicitud de información pública, con indicación del órgano competente para resolver y el plazo para emitir la correspondiente resolución.

“«Mensaje reenviado.

“Asunto: PID@: Comunicación inicio de tramitación de expediente (EXP-2019/0000605-PID@)Fecha: Fri, 3 May 2019 13:40:11 +0200 fCEST)

“De: unidadtransparencia.assda@juntadeandalucia.es

“Para: *[dirección de correo electrónico de la persona interesada]*

“Estimado Sr.:



“En relación con su solicitud de información pública presentada el día 24/04/2019, y número SOL-2019/00001087-PID@ y que dio origen al expediente número EXP-2019/00000605-PID@, le comunicamos que se procede a su tramitación de acuerdo con lo establecido en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

“La DIRECTORA GERENTE DE LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA es competente para resolver su petición, que le será notificada al correo electrónico indicado por usted en su solicitud.

“El plazo máximo para dictar y notificar la resolución es de 20 días hábiles a contar desde el día 25 de abril de 2019, fecha de recepción de la solicitud por el citado órgano o entidad. Dicho plazo podrá ser prorrogado por igual período en el caso de que el volumen o complejidad de la información solicitada lo requiera. En este caso, se le notificará dicha ampliación.

“Transcurrido el plazo máximo para resolver sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada.

“Le ruego conteste a este correo acusando el recibo del mismo.

“AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA».

“Tras ser analizada la solicitud, se realizan las comprobaciones necesarias para establecer si le son aplicables los límites al derecho de acceso establecidos en la normativa de transparencia a nivel estatal y por la normativa autonómica en materia de protección de datos personales. El artículo 14 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 25 de la LTPA establecen límites al derecho de acceso.

“Por su parte, establece el artículo 26 de la LTPA que para la resolución de las solicitudes de acceso que contengan datos personales, se estará a lo dispuesto en la Ley LTAIBG y en la normativa de protección de datos, es por ello, que la presente solicitud por la que se solicita un listado de personas ha de resolverse en el marco de lo previsto en ambas normas respecto de la tutela del derecho fundamental a la protección de datos personales.



“El artículo 4 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 define como datos de carácter personal cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.

“El artículo 15.3 de la LTAIBG establece que cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada.

“En relación a la información solicitada se pretende acceder únicamente a la identidad de las personas, en definitiva a datos personales como nombre y apellidos, datos meramente identificativos. Por otra parte relaciona a esas personas con la percepción de pluses, los cuales se perciben en función del puesto que ocupan, en base a los criterios acordados en el Acta 4 de la comisión paritaria del convenio colectivo y conforme a lo dispuesto por el I convenio colectivo de aplicación a la Agencia.

“El artículo 12 de la LTIBG establece el derecho de todas las personas a acceder a la información pública. Esto supone que rige una regla general de acceso a la información pública, que solo puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, algunos de los supuestos legales que permitan dicha limitación.

“Así ha venido además conformado por el Tribunal Supremo en la sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (sala de lo contencioso 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 contempla 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.



“Así pues, dado que la información se solicita por una persona que si bien es delegado sindical de la CGT, sin embargo no forma parte de la comisión negociadora ni paritaria del convenio, unido a que el interés público de esa información es nulo y que no se motiva la solicitud, se concluye que el interés privado no debe prevalecer sobre el derecho a la protección de los datos personales por aplicación del principio de proporcionalidad, máxime cuando no opone un especial interés que haga aconsejable suministrar la información requerida y poner a disposición del solicitante datos personales (nombre y apellidos). En este sentido se pronunció en un caso similar el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía en su resolución 79/2016.

“Por ello, y de acuerdo a los razonamientos expuestos, con fecha 11 de Julio de 2019 se desestimó el acceso a la información solicitada. A tal efecto, hemos de entender que se ha producido la desaparición sobrevenida del objeto de la reclamación motivo por el cual desde esta Unidad de Transparencia se informa a ese Consejo de Transparencia y Protección de Datos y Protección de Datos de Andalucía, que una vez finalice el plazo de presentación de recurso contra la citada resolución, si no se presenta el mismo, se procederá al archivo de las actuaciones en base al artículo 84.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas”.

Consta en el expediente aportado por la entidad reclamada la Resolución de 11 de julio de 2019 de la Dirección-Gerencia por la que se deniega el acceso a la información solicitada y su comunicación por correo electrónico de fecha 15 de julio de 2019 a la persona interesada.

Asimismo consta el Certificado de la Secretaria de la Comisión Paritaria de fecha 29 de mayo de 2019, en el que se definen los complementos sobre los que se solicita información:

“PIADOR es el complemento que retribuye las condiciones particulares del puesto de trabajo que tiene como actuación principal la realización de la entrevista social domiciliaria, aplicando la técnica más adecuada al caso, la obtención de la documentación e Información necesaria según criterios establecidos, así como informar a la persona interesada, recabando el trámite de consulta preceptivo. A inicio de convenio colectivo el puesto de piador se abonará a las 136 personas que desarrollan dichas funciones.





“GESTOR es el complemento de puesto que retribuye, a quienes dentro del grupo profesional III, tienen mayor responsabilidad sobre procesos, procedimientos y/o equipos, respecto de aquellos otros puestos pertenecientes a su mismo grupo y subgrupo profesional, con autonomía de acción sobre las funciones encomendadas, con influencia sobre los resultados y relevancia en la gestión sobre recursos productivos y/o humanos. A inicio de convenio colectivo los puestos de gestor son seis y están situados, uno en la Jefatura de Tecnología de la Información y Comunicación, uno en la Jefatura de Servicios Generales y Atención a la Ciudadanía, y cuatro en la Jefatura de Telesistencia”.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**Primero.** La competencia para la resolución de la reclamación interpuesta reside en el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1.b) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante, LTPA).

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.** La presente reclamación tiene su origen en una solicitud con la que se pretendía acceder a información sobre determinado gasto de personal de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía. Más concretamente, el interesado quería conocer los listados de personas que perciben el completo de puesto de piador/a, el complemento de puesto de gestor/a y, por último, el complemento de disponibilidad y complejidad técnica.

En lo concerniente a los referidos complementos retributivos en los que se centra la presente controversia, hemos de tener presente lo dispuesto en la Resolución de 22 de octubre de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de



Andalucía. Pues bien, su artículo 43 establece lo siguiente respecto a los complementos de puesto de piador y de gestor:

“4. Complemento de puesto de trabajo. Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial disponibilidad, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por cualquier otro complemento salarial establecido en este Convenio. El derecho a su percepción vendrá dispuesto en el Catálogo de Puestos, dependiendo exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable. La cuantía que corresponde por complemento de puesto de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se recoge en la tabla 3 del Anexo II. El devengo de este complemento se realizará en 12 pagas.

“5. Complementos de disponibilidad y de complejidad técnica. El complemento de disponibilidad retribuye aquella situación en la que una persona, a través de un teléfono móvil u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permita resolver cualquier incidencia técnica del servicio al que esté asignada, siempre que requiera un mantenimiento u operación permanente. Las horas realizadas de manera efectiva durante el desarrollo de la jornada de guardia localizada, se compensarán a razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo. Al personal al que se abona este complemento de disponibilidad corresponde también un complemento de complejidad técnica, que retribuye las condiciones particulares y dificultad del servicio que se atiende. Las cuantías que corresponden por estos dos complementos se recogen en la tabla 6 del Anexo II. El complemento de complejidad técnica se devengará en 12 pagas”.

Y el artículo 43.5 del Convenio dispone lo siguiente en relación con el complemento de disponibilidad y el de complejidad técnica:

“El complemento de disponibilidad retribuye aquella situación en la que una persona, a través de un teléfono móvil u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permita resolver cualquier incidencia técnica del servicio al que esté asignada, siempre que requiera un mantenimiento u operación permanente. Las horas realizadas de manera efectiva durante el desarrollo de la jornada de guardia localizada, se compensarán a





razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo. Al personal al que se abona este complemento de disponibilidad corresponde también un complemento de complejidad técnica, que retribuye las condiciones particulares y dificultad del servicio que se atiende. Las cuantías que corresponden por estos dos complementos se recogen en la tabla 6 del Anexo II. El complemento de complejidad técnica se devengará en 12 pagas”.

**Tercero.** Debemos, pues, una vez más, pronunciarnos sobre el grado de apertura ante la opinión pública que ha de darse a la información sobre gastos de personal; un asunto cuya relevancia bajo el prisma de la transparencia venimos subrayando constantemente en nuestras resoluciones. Baste reproducir el siguiente pasaje del FJ 5º de la Resolución 70/2018:

*“En línea de principio, el gasto de personal es un concepto que incide en un ámbito cuya relevancia en el marco de la legislación reguladora de la transparencia ya fue destacada por este Consejo en la citada Resolución 32/2016, haciéndonos así eco de la posición predominante en la órbita jurídica a la que pertenecemos: “Como ya afirmara el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 20 de mayo de 2003, Österreichischer Rundfunk y otros), “no se puede negar que para controlar la buena utilización de los fondos públicos” es necesario “conocer el importe de los gastos afectados a los recursos humanos en las distintas entidades públicas” (§ 85). Y proseguiría acto seguido en el mismo párrafo: “A ello se suma, en una sociedad democrática, el derecho de los contribuyentes y de la opinión pública en general a ser informados de la utilización de los ingresos públicos, especialmente en materia de gastos de personal”.*

De otro lado, es oportuno recordar que el artículo 10.1.g) LTPA incluye, entre las obligaciones de publicidad activa, la relativa a “[l]as relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales.” Y en lo concerniente específicamente a la información sobre las retribuciones, declaramos lo siguiente ya en la Resolución 32/2016:

*“Las Relaciones de Puestos de Trabajo, como su propio nombre indica, son documentos que relacionan puestos, no personas; y así sucede igualmente con otros documentos análogos. Por eso, la información de la retribución que se ha de ofrecer es la del puesto y se informará sobre las cantidades brutas anuales que retribuye el mismo. Este requisito de publicación de la retribución bruta del puesto, no de las personas, hace que la información ofrecida no colisione con los derechos de protección de datos de carácter personal, al no*



*incluirse entre los emolumentos que retribuyen el puesto ningún concepto retributivo vinculado a la persona que ocupa el mismo.” (FJ 6º)*

**Cuarto.** En el informe emitido durante el trámite de alegaciones concedido, la Agencia fundamenta la denegación del acceso a la información en la exigencia de respetar el derecho a la protección de datos personales. Tras recordar lo que establece al respecto el artículo 15.3 LTAIBG, la entidad reclamada resuelve del siguiente modo la ponderación: “dado [...] que el interés público de esa información es nulo y que no se motiva la solicitud, se concluye que el interés privado no debe prevalecer sobre el derecho a la protección de los datos personales por aplicación del principio de proporcionalidad, máxime cuando no opone un especial interés que haga aconsejable suministrar la información requerida y poner a disposición del solicitante datos personales (nombre y apellidos). En este sentido se pronunció en un caso similar el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía en su resolución 79/2016”.

Antes de abordar el examen de la ponderación realizada por la Agencia, hemos de rechazar que nuestra Resolución 79/2016 sea un adecuado término de referencia para enjuiciar el presente caso. Por una parte, la información entonces pretendida no tenía el mismo objeto que la solicitud que ahora nos ocupa; y, por otro lado, en aquella ocasión la reclamante “no pretendía conocer otros datos de carácter personal distintos de los suyos”, lo que resultó determinante para desestimar su petición (FJ 7º).

**Quinto.** Tiene razón la Agencia al enmarcar en el artículo 15.3 LTAIBG la resolución de la controversia, toda vez que la información solicitada -identificación de las personas que perciben determinados completos- no es reconducible a ninguna de las categorías especiales de datos mencionadas en el artículo 15.1 LTAIBG, cuya divulgación exigiría el previo consentimiento de los afectados. Hemos de estar, por consiguiente, a lo dispuesto en el referido artículo 15.3 LTAIBG, que dice así: “*Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.*”

Como adelantamos en el anterior fundamento jurídico, la Agencia llegó a la conclusión de que debía prevalecer el derecho a la protección de datos personales, valorando -entre otros factores y circunstancias- que “no se motiva la solicitud” y que el interesado “no opone un especial interés que haga aconsejable suministrar la información requerida”.



Pues bien, esta específica argumentación no puede ser compartida por este Consejo. Debe tenerse presente, por una parte, que en nuestro sistema de transparencia no es necesario motivar la solicitud, según expresa en términos inequívocos el art. 17.3 LTAIBG: *“El solicitante no está obligado a motivar su solicitud de acceso de la información”*. Y si bien es cierto que *“podrá exponer los motivos por los que solicita la información y que podrán ser tenidos en cuenta cuando se dicte la resolución”*, el precepto concluye afirmando categóricamente que *“la ausencia de motivación no será por sí sola causa de rechazo de la solicitud”*.

Y, por otro lado, importa subrayar que el derecho a no motivar las peticiones de información no puede jugar en contra del solicitante, y por tanto que la ausencia de motivación no puede erigirse en un factor determinante para que la Administración interpelada resuelva la ponderación a la que alude el art. 15.3 LTAIBG. Ya en la Resolución 66/2016 argumentamos sobre el particular:

*“[...] la motivación de la solicitud no se concibe como una obligación sino como una opción a la que puede recurrir libremente el solicitante (art. 17.3 LTAIBG); y si bien es cierto que el órgano -entre otras circunstancias concurrentes en el caso- ha de tomar en consideración este dato para realizar la ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados [15.3 LTAIBG], ello no supone en modo alguno que la ausencia de motivación de la solicitud acarree una primacía casi automática del derecho a la protección de datos frente al derecho a acceder a la información, como parece desprenderse de la resolución cuestionada. De ser así, en casos como el presente, prácticamente quedaría vacío de contenido el carácter opcional, y no obligatorio por tanto, de la motivación previsto en el citado artículo 17.3 LTAIBG” (FJ 4º).*

**Sexto.** La decisión adoptada por la Agencia debe, pues, examinarse a la luz del criterio directriz trazado por este Consejo en las ya numerosas resoluciones recaídas en materia de datos retributivos del personal al servicio de las Administraciones públicas, a saber: *“el interés público en la divulgación de información relativa a una persona nombrada para un puesto no directivo de libre designación de nivel 30, 29 o 28, o equivalentes, debe prevalecer, con carácter general, sobre su interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal”* (así, por ejemplo, las Resoluciones 66/2016, FJ 5º; 70/2018, FJ 5º; 352/2018, FJ 3º; 88/2019, FJ 3º; 330/2019, FJ 6º).

Pauta hermenéutica que es asimismo la asumida en el 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". En efecto, según refleja este Criterio Interpretativo: *"Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan este tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal"* [2.B).a)].

La aplicación de este criterio al presente caso no puede sino conducir a la conclusión de que la Agencia debe facilitar al interesado el listado de las personas que perciben los complementos objeto de su solicitud (Antecedente Primero), pero debiendo ceñirse el elenco a identificar -con indicación de nombre y apellidos- a aquellas personas que desempeñen un puesto comprendido entre dichos niveles, o que se trate de un puesto provisto mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad.

Por lo que hace al resto de empleados públicos no incluidos en el grupo anterior, entiende este Consejo que su identificación supondría un sacrificio excesivo de su privacidad, y que el objetivo final perseguido por la LTPA en este ámbito quedaría satisfecho disociando, en la lista que se proporcione al reclamante, el nombre y apellidos de los mismos.

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

## RESOLUCIÓN

**Primero.** Estimar la reclamación presentada por XXX contra la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía por denegación de información pública.

**Segundo.** Instar a la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía a que, en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al que se le notifique la presente resolución, ofrezca al reclamante la información según indicado en el Fundamento Jurídico Sexto, dando cuenta a este Consejo de lo actuado en el mismo plazo.



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

Manuel Medina Guerrero

Esta resolución consta firmada electrónicamente