



RESOLUCIÓN 176//2020, de 29 de abril
Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

Asunto: Reclamación interpuesta por XXX contra el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) por denegación de información pública (Reclamación núm. 102/2019).

ANTECEDENTES

Primero. La persona indicada presentó, el 28 de enero de 2019, escrito dirigido al Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) por el que solicita:

“D. [*nombre del reclamante*], [...] MIEMBRO DE LA JUNTA DE PERSONAL (CSIF).

“EXPONE:

“PRIMERO: La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en su Exposición de Motivos, nos expone que la transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política.

“Esta Ley tiene un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública –que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas–, reconoce y garantiza el acceso a la información – regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo– y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento –lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública–.



“La Ley amplía y refuerza las obligaciones de publicidad activa en distintos ámbitos. En materia de información institucional, organizativa y de planificación exige a los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación la publicación de información relativa a las funciones que desarrollan, la normativa que les resulta de aplicación y su estructura organizativa, además de sus instrumentos de planificación y la evaluación de su grado de cumplimiento. En materia de información de relevancia jurídica y que afecte directamente al ámbito de las relaciones entre la Administración y los ciudadanos, la ley contiene un amplio repertorio de documentos que, al ser publicados, proporcionarán una mayor seguridad jurídica. Igualmente, en el ámbito de la información de relevancia económica, presupuestaria y estadística, se establece un amplio catálogo que debe ser accesible y entendible para los ciudadanos, dado su carácter de instrumento óptimo para el control de la gestión y utilización de los recursos públicos. Por último, se establece la obligación de publicar toda la información que con mayor frecuencia sea objeto de una solicitud de acceso, de modo que las obligaciones de transparencia se cohonesten con los intereses de la ciudadanía.

“Este sistema busca que los ciudadanos cuenten con servidores públicos que ajusten sus actuaciones a los principios de eficacia, austeridad, imparcialidad y, sobre todo, de responsabilidad. Para cumplir este objetivo, la Ley consagra un régimen sancionador estructurado en tres ámbitos: infracciones en materia de conflicto de intereses, en materia de gestión económico-presupuestaria y en el ámbito disciplinario.

“La comisión de las infracciones previstas dará lugar a la imposición de sanciones como la destitución en los cargos públicos que ocupe el infractor, la no percepción de pensiones indemnizatorias, la obligación de restituir las cantidades indebidamente percibidas y la obligación de indemnizar a la Hacienda Pública. Debe señalarse que estas sanciones se inspiran en las ya previstas en la Ley 5/2006, de 10 de abril, de conflictos de intereses de miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado.

“Además, se establece la previsión de que los autores de infracciones muy graves no puedan ser nombrados para ocupar determinados cargos públicos durante un periodo de entre 5 y 10 años.

“En la ley de transparencia se dispone en sus artículos:

“Artículo 1. Objeto:



“Esta Ley tiene por objeto ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

“Artículo 12. Derecho de acceso a la información pública.

“Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución Española, desarrollados por esta Ley.

“Asimismo, y en el ámbito de sus respectivas competencias, será de aplicación la correspondiente normativa autonómica”.

“SEGUNDO: La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en su artículo:

“Artículo 13. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas.

“Quienes de conformidad con el artículo 3, tienen capacidad de obrar ante las Administraciones Públicas, son titulares, en sus relaciones con ellas, de los siguientes derechos:

“a) A comunicarse con las Administraciones Públicas a través de un Punto de Acceso General electrónico de la Administración.

“d) Al acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del Ordenamiento Jurídico.

“e) A ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y empleados públicos, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

“f) A exigir las responsabilidades de las Administraciones Públicas y autoridades, cuando así corresponda legalmente.

“i) Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes. Estos derechos se entienden sin perjuicio de los reconocidos en el artículo 53 referidos a los interesados en el procedimiento administrativo”.



“TERCERO. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público regula:

“1.-“Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

“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.

“b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

“c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

“d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

“e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

“f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

“Artículo 71. Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos.

“1. Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.

“Artículo 95. Faltas disciplinarias.

“1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

“2. Son faltas muy graves:



“a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

“Administración o a los ciudadanos.

“g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

“o) El acoso laboral”.

“CUARTO.- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, regula en aras de una mayor seguridad jurídica, y la predictibilidad del ordenamiento, se apuesta por mejorar la planificación normativa ex ante.

“Para ello, todas las Administraciones divulgarán un Plan Anual Normativo en el que se recogerán todas las propuestas con rango de ley o de reglamento que vayan a ser elevadas para su aprobación el año siguiente. En concreto:

“Artículo 132. Planificación normativa.

“1. Anualmente, las Administraciones Públicas harán público un Plan Normativo que contendrá las iniciativas legales o reglamentarias que vayan a ser elevadas para su aprobación en el año siguiente.

“2. Una vez aprobado, el Plan Anual Normativo se publicará en el Portal de la Transparencia de la Administración Pública correspondiente.

“Por todo lo expuesto y según lo estipulado en los textos legales expuesto y en lo razonado le

“SOLICITO:



“PRIMERO: Copia de la Relación de Puestos de Trabajo que está en vigor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de Medidas para la Función Pública indica el contenido mínimo de las RPT, en concreto los siguientes elementos que deben describir las Relaciones de Puestos de Trabajo, en particular lo siguiente:

“1. Descripción – Enumeración de tareas.

“– Horario de trabajo.

“– Puesto de que depende.

“– Número de puestos inmediatamente subordinados.

“– Máquinas utilizadas regularmente.

“– Naturaleza, importancia y extensión de las instrucciones recibidas.

“– Grado de autonomía en la adopción de decisiones.

“– Clase de control a la que está sometido.

“– Relaciones con otras dependencias.

“– Relaciones con el público.

“– Incompatibilidad (física o moral) que supone el puesto.

“– Condiciones de trabajo (penosidad, nocturnidad, turnicidad)

“– Procedimiento de provisión de los puestos de trabajo.

2. Requisitos – Educación general.

“– Educación profesional.

“– Experiencia y adiestramiento.

“– Conocimientos especiales.

“– Cualidades temperamentales.

“– Esfuerzo físico.

“3. Clasificación del puesto



“- Escala, subescala y clase (funcionarios) o categoría (personal laboral) a que se adscribe.

“- Grupo (retribuciones básicas).

“- Retribuciones complementarias.

“SEGUNDO.- Copia del Registro de personal y Gestión integrada de recursos humanos.

“TERCERO.- Copia del Plan Normativo con las iniciativas legales o reglamentarias que vayan a ser elevadas para su aprobación en el año siguiente, en concreto todo lo referente a los empleados públicos.

“CUARTO.- Relación de los Decretos de la Alcaldía de contenido referente a los empleados públicos de los últimos cuatro años.”

Segundo. El 20 de febrero de 2019 el Ayuntamiento resuelve la solicitud de información por Decreto de Alcaldía n.º 531/2019, de fecha 20 de febrero de 2019, que resulta notificado a la persona ahora reclamante el día 21 de febrero de 2019. En el referido Decreto se acordó desestimar la solicitud, al considerar el Ayuntamiento que no podía “ceder los datos requeridos por el representante sindical ya que, en el ámbito de sus funciones, no hay norma que le habilite para acceder al concreto dato petitionado, ya que no es ninguno de los referidos en el artículo 40 del RDL 5/2015.” Asimismo, entendió que en la solicitud presentada concurrían “dos causas de inadmisión del artículo 18.1 de la LTBG, por un lado, que la información solicitada requiere una acción previa de reelaboración, y por otro lado, es una petición excesiva o abusiva”.

En lo fundamental, el Ayuntamiento argumentó del siguiente modo su decisión denegatoria del acceso:

“[...] Segundo.- En el caso presente, en el cual un delegado sindical (miembro de la Junta de Personal) solicita que se le facilite, para el cumplimiento de sus funciones sindicales, diversa información relativa al personal de este Ayuntamiento, se entiende, que la causa de la licitud del tratamiento por el delegado sindical es la del artículo 6.1 c RGPD: para cumplir una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento (el Ayuntamiento). Por tanto, debe valorarse si concurre alguna norma que obligue a entregar al delegado sindical dichos concretos datos.

“El artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece:



“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 comité de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como a los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

“1º. 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 igualmente proceda.”

“Pues bien, la norma que habilita el tratamiento de los datos referidos a personal funcionario, el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público establece en su artículo 39.1: “los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal”, según proceda.

“Igualmente, en el artículo 40 de Estatuto se enumera las funciones atribuidas a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal:

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

“b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

“c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

“d) tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

“e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

“f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.



“En definitiva, los delegados sindicales tienen derecho, al igual que las Juntas de Personal y los Delegados de Personal por analogía, a recibir cierto tipo de información (que es la relatada previamente), pero no a toda.

“Por tanto, a al vista de la previsión legal que se acaba de citar y de las funciones atribuidas a las Juntas de Personal por Real Decreto Legislativo 5/2015, y por tanto, la de los delegados sindicales por analogía, dichas funciones pueden llevarse con un adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicio en el Ayuntamiento, salvo que estos hubieran dado su consentimiento, y ello derivado de que, con carácter general, la cesión de datos no está contemplada específicamente en el Estatuto Básico del Empleado Público.

“Tercero.- En el presente caso, se solicita por parte del Sr. [*apellido del reclamante*], una petición masiva de datos de personal del Ayuntamiento, así por ejemplo relación de Decretos de Alcaldía refrente a los empleados públicos de este Ayuntamiento de los últimos cuatro años.

“Como podemos observar, en primer lugar la información que se pide requiere una acción previa de reelaboración, ya que se esta solicitando una petición masiva de datos de personal de los últimos cuatro años, lo que requiere a su vez una tarea extraordinaria que no se limita únicamente a buscar los expedientes concretos, sino a elaborar la información que ha solicitado.

“Según el Criterio Interpretativo CI 007/2015- Necesidad de acción previa de reelaboración del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno:

“Por reelaboración habrá de entenderse: «volver a elaborar algo» no una mera agregación, suma de datos, o un mínimo tratamiento de los mismos.

“Debe entenderse por reelaboración cuando: debe elaborarse expresamente para dar una respuesta haciendo uso de diversas fuentes de información, o bien, cuando la entidad carezca de los medios técnicos que sean necesarios para extraer y explotar la información concreta que se solicita, resultando imposible proporcionar la información solicitada”.

“En el caso concreto que nos ocupa, considero que la información solicitada debe ser reelaborada, ya que así se ha indicado por el interesado, por lo que podría se causa de inadmisión de la solicitud., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18. 1 c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la



información pública y buen gobierno (LTBG): «Se inadmitirán a trámite, mediante resolución motivada, las solicitudes c) Relativas a información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración».

“Además de ello, también concurriría en este caso otra causa de inadmisión, que sería la letra e) del artículo 18.1 de la LTBG, que es que la información tenga un carácter abusivo no justificado con la finalidad de la Ley.

“Así, el Criterio Interpretativo CI/003/2016-información repetitiva o abusiva define cuándo una petición es abusiva, diciendo que «una petición será abusiva cuando, de ser atendida, requiera un tratamiento que obligara a paralizar el resto de la gestión de los sujetos obligados a suministrar la información, impidiendo la atención justa y equitativa de su trabajo y el servicio público que tienen encomendado».

“En este caso, entendemos que la solicitud de información presentada puede considerarse abusiva, ya que por una parte si se atiende va a paralizar la gestión de los sujetos obligados a suministrar información, ya que tendrían que buscar todos los expedientes de personal de los últimos cuatro años”.

Tercero. El 24 de febrero de 2019 tiene entrada en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (en adelante, el Consejo) reclamación contra el Decreto 531/2019, de 20 de febrero, antes citado, en la que el interesado expone lo siguiente:

“SOY MIEMBRO DE LA JUNTA DE PERSONAL Y PARA PODER REALIZAR MI TAREA SINDICAL SOLICITÉ INFORMACIÓN: LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT), RELACIÓN DE DECRETOS DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS, REFERENTES A MATERIA LABORAL, PLAN NORMATIVO CON LAS INICIATIVAS REGLAMENTARIAS PREVISTAS PARA EL AÑO QUE VIENE Y COPIA DEL REGISTRO DE PERSONAL ”.

Cuarto. El Consejo dirige al interesado comunicación de inicio del procedimiento para resolver la reclamación el 15 de marzo de 2019. El mismo día se solicitó al Ayuntamiento reclamado 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 18 de marzo de 2019 a la Unidad de Transparencia u órgano equivalente del Ayuntamiento.

Quinto. El 3 de abril de 2019 tuvo entrada escrito del Ayuntamiento al que adjunta el Decreto 531/2019, de 20 de febrero, así como notificación del mismo al interesado.



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 trae causa de un escrito —presentado por el interesado en su condición de “miembro de la Junta de Personal”— con el que se pretendía acceder a la siguiente información: “copia de la Relación de Puestos de Trabajo que está en vigor”; “copia del Registro de personal y Gestión integrada de recursos humanos”; “copia del Plan Normativo con las iniciativas legales o reglamentarias que vayan a ser elevadas para su aprobación en el año siguiente, en concreto todo lo referente a los empleados públicos”; “relación de los Decretos de la Alcaldía de contenido referente a los empleados públicos de los últimos cuatro años”.

Peticiones que desestimaría el Ayuntamiento al considerar, entre otras razones, que no hay ninguna norma que obligue a entregar al delegado sindical dicha información para el cumplimiento de sus funciones sindicales, fundamentándose al respecto en la Ley Orgánica de 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como en los preceptos reguladores de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal contenidos en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público.

Y, en fin, el solicitante reiteraría en el escrito de reclamación presentado ante este Consejo su condición de miembro de la Junta de Personal, y apuntaría que la solicitud de información la formuló “para poder realizar mi tarea sindical”.

Una vez descrita la controversia suscitada por la presente reclamación, se hace evidente que la misma no puede prosperar. Pues, ciertamente, la solicitud no tenía por objeto el ejercicio del



derecho de acceso a la información pública tal y como se configura en la legislación reguladora de la transparencia, sino que era plasmación del derecho fundamental de libertad sindical, cuya tutela —como es obvio— no corresponde a este Consejo desempeñar.

En efecto, la referida petición escapa al ámbito competencial de este Consejo al ser de aplicación el apartado segundo de la Disposición adicional cuarta de la LTPA: *“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”*. Así es; según doctrina constante de este Consejo, deben inadmitirse aquellas reclamaciones en que los interesados no fundamentan su pretensión en la legislación reguladora de la transparencia sino en una normativa ajena a la misma, que establece un sistema propio de acceso a la información. En concreto, y a título de ejemplo, así se ha procedido en relación con solicitudes formuladas por Concejales con base en la legislación reguladora del régimen local (entre otras, las Resoluciones 82/2016, 86/2016 y 112/2018); en el caso de solicitudes de parlamentarios en el ejercicio de sus funciones (entre otras, las Resoluciones 96/2016 y 97/2016); cuando se han presentado peticiones de información en ejercicio del derecho fundamental de petición ex art. 29 CE (entre otras, las Resoluciones 57/2016, 61/2016 y 34/2017); o cuando se han instado solicitudes invocando expresamente normativa ajena a la LTPA (entre otras, Resoluciones 118/2016, 164/2018 y 390/2018).

Y, por atenernos más específicamente al caso que nos ocupa, debemos recordar -por mencionar alguno de los numerosos ejemplos que podrían citarse- la argumentación efectuada en el FJ 4º de la Resolución 423/2018 a propósito de un representante sindical, que resulta plenamente extensiva al presente supuesto:

“Nuestro ámbito competencial, en efecto, “como órgano independiente e imparcial garante del derecho a la transparencia”, se ciñe a lo previsto en la LTPA y en la legislación básica en la materia (art. 45 LTPA). Por lo tanto, en nuestra tarea revisora hemos de atenernos al contenido y a los límites del derecho de acceso a la información pública tal y como quedan regulados en dicho marco normativo; máxime cuando se trata de un derecho cuya titularidad se reconoce por igual e indistintamente a “todas las personas” [arts. 24 y 7 b) LTPA].

“En suma, las peculiares posibilidades o limitaciones del derecho a la información que se pueda ostentar en cuanto [representante sindical] constituyen una cuestión ajena a la esfera funcional de este Consejo, cuyo alcance se circunscribe -como ha quedado dicho- a resolver las reclamaciones a la luz de la legislación reguladora de la transparencia”.



En resumidas cuentas, al formular el interesado la solicitud en su condición de miembro de la Junta de Personal y —según señala en la reclamación— con la finalidad de desarrollar su función sindical, no procede sino acordar la inadmisión de la misma.

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

RESOLUCIÓN

Único. Inadmitir la reclamación presentada por XXX contra el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (Sevilla) por denegación de información pública .

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