



RESOLUCIÓN 203/2020, de 18 de mayo
Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

Asunto: Reclamación interpuesta por XXX contra la Secretaría General del Servicio Andaluz de Empleo, de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por denegación de información pública (Reclamación núm. 126/2019).

ANTECEDENTES

Primero. El ahora reclamante presentó, el 2 de marzo de 2018, la siguiente solicitud de información dirigido al Servicio Andaluz de Empleo:

“- Identificación y remisión de cada una de las convocatorias para la contratación del personal propio, normas por la que se rigen las mismas, donde fueron publicadas y fecha (copia de la publicación).

“- Requisitos exigidos para los puestos de trabajo.

“- Sistema de selección del personal con identificación de los méritos a valorar.

“- Composición de cada una de las comisiones de selección que se constituyeron para las selecciones de personal.

“5. MOTIVACIÓN (Opcional):

“Como Delegado de Personal de la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de la AGJA en Granada: Según la información obrante en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo tiene 2.027 trabajadores, denominados personal laboral propio, proveniente de la extinta FAFPE, Consorcios



UTEDLT, Agentes Locales de Promoción para el Empleo, etcétera. Teniendo presente los principios de transparencia, concurrencia competitiva, publicidad, igualdad, mérito y capacidad que deben de regir en el acceso al empleo público y de aplicación al personal propio de SAE según el Estatuto Básico del Empleado Público, así como la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y la Ley 30/ 1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, los distintos procesos que se desarrollaron para la contratación de este personal deben de ser públicos. Dicha obligación también se recoge en el artículo 57.4 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. Según el informe de la Cámara de Cuentas de Fiscalización horizontal de la gestión de las ayudas de la JA a las UTEDLT (OE 03/2012) toda la documentación de los Consorcios obra en poder de las Direcciones Provinciales de SAE.

“SOLICITO - Identificación y remisión de cada una de las convocatorias para la contratación del personal propio, normas por la que se rigen las mismas, donde fueron publicadas y fecha. - Requisitos exigidos para los puestos de trabajo - Sistema de selección del personal con identificación de los méritos a valorar - Composición de cada una de las comisiones de selección que se constituyeron para las selecciones de personal”.

Segundo. Con fecha 28 de marzo de 2018, el SAE acordó conceder el acceso a la información solicitada, detallando la misma en el siguiente documento Anexo que adjuntó a la Resolución:

“ANEXO EXP-2018/00000487-PID@

“El Servicio Andaluz de Empleo se crea mediante la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, como organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, y órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía. En el momento de su constitución, y hasta el año 2011, el SAE estuvo integrado exclusivamente por personal funcionario y personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, acogido al VI convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

“Con el cambio de naturaleza administrativa, la Agencia SAE ha visto incrementada su plantilla con diferentes colectivos que se relacionan a continuación, integrados como personal laboral propio, - con un régimen jurídico distinto del personal funcionario y personal laboral del VI convenio colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía.



“Los colectivos que se han ido integrando en el SAE desde su conversión en agencia de régimen especial son:

“- Personal laboral procedente de la extinta Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, dado que, en aplicación del artículo 8.5 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo se subrogó, el 3 de mayo de 2011, en las relaciones laborales del personal de la citada Fundación. A dicho personal le es de aplicación el II convenio colectivo del personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo 2007-2009 (BOJA n.º 30 de 12 de febrero de 2008).

“- Personal laboral procedente de los Consorcios UTEDLT, tras los pronunciamientos Judiciales declarando la nulidad de los despidos de este personal, se ha procedido a su reincorporación en la estructura del Servicio Andaluz de Empleo, en el caso de que los mismos hayan optado por la reincorporación en la Agencia SAE. Conforme a lo dispuesto en el citado artículo 8.5 de la citada Ley 1/2011, de 17 de febrero, el Servicio Andaluz de Empleo también ha de subrogarse en las relaciones laborales de dichos Consorcios, a los que les es de aplicación el convenio colectivo del personal laboral de los Consorcios UTEDLT (BOJA n.º7 de 10 de enero de 2008).

“- Personal laboral denominado MEMTA y PROMOTORES. El personal MEMTA prestaba sus servicios en la red de oficinas de empleo, en el marco del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, cuya finalización se estableció para el 31 de diciembre de 2012. Por su parte, los promotores de empleo prestaban su servicios en la red de oficinas de empleo y fueron contratados al amparo del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, y cuya conclusión se estableció para el 30 de Junio de 2012. Llegada la fecha de finalización de sus contratos, el Servicio Andaluz de Empleo procedió a la extinción de los mismos, interponiéndose las correspondientes demandas por despido, que finalizaron con la declaración de nulidad de las extinciones realizadas en sede Judicial y, en consecuencia, con la readmisión del personal en la Agencia SAE, en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido. A este personal, si bien es personal laboral propio de la Agencia, le resulta de aplicación el VI Convenio Colectivo del personal laboral



de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 139, de 28 de noviembre de 2002).

“- Personal laboral procedente de la red de consorcios Escuela de Formación para el Empleo puesto que, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la citada red de consorcios, la aceptación del SAE de la cesión global de activos y pasivos realizada por el consorcio a favor de la citada Agencia Pública, se determina la subrogación de la misma en la condición de empleador en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

“En particular, y respecto al personal de los consorcios Escuela de Formación para el Empleo, coexisten en la Agencia SAE los siguientes convenios colectivos:

“a) Para el personal procedente del consorcio Escuela del Mármol (Almería) es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela del Mármol de Fines (BOP de Almería núm. 235, de 5 de diciembre de 2008).

“b) Para el personal procedente del consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 210, de 31 de octubre de 2007).

“c) Para el personal procedente del consorcio de la Madera de Córdoba es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales-CEMER (BOP núm. 80, de 7 de mayo de 2007).

“d) Para el personal procedente del consorcio de la Joyería de Córdoba es de aplicación el convenio colectivo de la joyería (BOP de Córdoba núm. 30, de 07 de febrero de 2000).

“e) Para el personal procedente del consorcio Albayzín de Granada es de aplicación el convenio colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE) de Granada (BOP de Granada núm. 252, de 3 de noviembre de 2003).

“f) Para el personal procedente del consorcio Escuela de Hostelería de Isantilla en Huelva es de aplicación el convenio colectivo del personal laboral del consorcio Escuela de Hostelería de Isantilla (BOP de Huelva n.º. 73, de 14 de abril de 2004).

“g) Para el personal procedente del consorcio Escuela de Hostelería Hacienda «La



Laguna» de Jaén es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela de Hostelería Hacienda «La Laguna» (BOP de Jaén n.º 95, de 27 de abril de 2009).

“h) Para el personal procedente del consorcio Hostelería Málaga y el consorcio Hostelería Benalmádena es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela «La Cónsula» (BOP de Málaga n.º 74, de 18 de abril de 2007).

“i) Para el personal procedente del consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (CEFAG), de la provincia de Sevilla, es de aplicación el convenio colectivo del consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (BOP de Sevilla n.º 280, de 03 de diciembre de 2003).

“j) Para el personal procedente del Consorcio Centro Andaluz de la Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas no existe convenio colectivo de aplicación. Las cinco personas trabajadoras provenientes de este Consorcio y subrogadas a la Agencia SAE se rigen por sus contratos laborales y por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre”.

Tercero. El 11 de abril de 2018 tiene entrada en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (en adelante, el Consejo) reclamación contra la referida Resolución, de 2 de abril de 2018, de la Secretaría General del SAE. En la misma, el solicitante argumentó lo siguiente:

“Cuestiones de fondo

“Primera.- Información sobre los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

“Por la Secretaria General del Servicio Andaluz de Empleo se ha limitado ha exponer la integración del personal de dicha Agencia, conforme a la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía; y a hacer una somera referencia a los convenios colectivos que le son de aplicación a cada colectivo que integra dicha Agencia.

“En la solicitud se pide información concreta de como se desarrollaron los distintos procesos de provisión de puestos de trabajo, en los que deben de haberse respetado los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

“No puede en modo alguno negarse el carácter de empleados públicos de las



personas contratadas; de lo que se deriva que la contratación de este personal debió llevarse a cabo desde el origen conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y libre concurrencia, establecidos en la Constitución y las leyes.

“En primer lugar, la propia Constitución Española, que en su artículo 23. 2 consagra el derecho de acceso a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad: *«Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes»*. Este principio de igualdad entraña, obviamente, la posibilidad de cualquier interesado pueda concurrir libremente a la oferta y, ligado a ello, como garantía de su real y efectiva aplicación, la obligada publicidad de tal oferta en medios oficiales que resulten fácilmente accesibles a los interesados; determinando, a tales efectos, el artículo 103.3 que, en todo caso, el derecho de acceso atenderá a los principios de mérito y capacidad: *«La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad...»*.

“Conforme a lo cual, las leyes establecieron respecto al acceso al empleo público lo siguiente:

“a) Ley 30/1984, de 30 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, que en su artículo 19 - Selección de personal - disponía:

“1. Las Administraciones Públicas seleccionan su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

“Este precepto era de aplicación al personal subrogado, en virtud de la cláusula contenida en el número 5 del artículo 1 de dicha Ley: *«La presente Ley tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación»*.

“Este precepto, es decir, el número 1 del artículo 19, estuvo vigente hasta el 13 de mayo de 2007, ya que fue derogado por la letra b) de la disposición derogatoria única de la Ley 7 /2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E.» 13 abril). Derogación reiterada conforme establece la letra b) de la disposición derogatoria única del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del



Empleado Público aprobado por R.O. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre («B.O.E.» 31 octubre), con el alcance establecido en el apartado 2 de su disposición final cuarta.

“Tales disposiciones -esto es, el EBEP 2007 como el TRLEBEP 2015- establecieron el siguiente régimen de acceso al empleo público.

“b) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio.

“Artículo 55. Principios rectores.

“1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento Jurídico.

“2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

“a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

“b) Transparencia.

“c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

“d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

“e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

“f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.>>

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

“1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia ... ”

“c) 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:

“Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio.

“Artículo 55. Principios rectores

“Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

“Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

“a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

“b) Transparencia.

“c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

“d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

“e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

“f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

“Artículo 61 Sistemas selectivos

“1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia ... ”

“El artículo 2 de ambas disposiciones, relativo al ámbito de aplicación de sus preceptos, establece lo siguiente:

“Artículo 2. Ámbito de aplicación

“1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: - Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica



propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

"d) Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que dispone:

"Agencias de régimen especial. Artículo 74 Personal de las agencias públicas empresariales

"... b) La selección del personal se realizará mediante convocatoria pública, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

"Fundaciones del sector público andaluz. Artículo 78 Concepto y régimen jurídico

... 2. El personal al servicio de las fundaciones del sector público andaluz se rige por el Derecho Laboral. El nombramiento del personal no directivo irá precedido de convocatoria pública en medios oficiales y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

"e) Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, que dispone:

"Artículo 46. Régimen jurídico .

".. .4. La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria.

"Precepto vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y, consecuentemente de aplicación en virtud de la cláusula contenida en el artículo 149.3 de la CE: «El derecho estatal será, en todo caso, supletorio del derecho de las Comunidades Autónomas».

"f) Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 57, regulador del régimen jurídico de las fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dispone en su número 4:

"4. La selección del personal de las fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Andalucía deberá realizarse, en todo caso, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la correspondiente convocatoria.

"Asimismo, su contratación deberá ajustarse a la normativa básica estatal en la materia y a la que corresponda aprobar a la Comunidad Autónoma de Andalucía.



“g) Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que dispone:

“Disposición adicional séptima. Selección y acceso.

“La selección y acceso del personal de los entes instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía/ de conformidad con lo previsto en los artículos 70, 74, 77 y 78 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se efectuará mediante convocatoria pública en medios oficiales y con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

“Segundo.- Derecho de acceso a la información.

“La información solicitada en ningún caso atenta contra datos personales de las personas seleccionadas para los puestos de trabajo, se solicita la información de cómo se desarrollaron los distintos procesos selectivos.

“Se trata de información que debe ser pública, al igual que cualquier otro proceso de selección o provisión de puestos de trabajo, a la que debe de tener acceso no solo la ciudadanía sino también los representantes de los trabajadores.

“La importancia de reclutar a los empleados públicos conforme a los principios de mérito y capacidad ha sido incluso destacada en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2003. El proceso de selección deberá estar basado en los principios de eficiencia y transparencia, así como en criterios objetivos como el mérito y la aptitud. También se prevé que se produzca una rotación temporal de los titulares de los órganos que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción.

“El Estatuto Básico del Empleado Público insiste en ordenar que los procedimientos de selección del personal funcionario y laboral respeten el derecho fundamental de acceso a la función pública de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante la publicidad de las convocatorias y de sus bases y del principio de transparencia.

“Respecto a los trámites administrativos del proceso de selección de personal que son objeto de publicación -y que contienen datos personales-, se prevén los siguientes: las listas de admitidos y excluidos, los miembros del tribunal de selección, la relación de aprobados y el nombramiento



“A mayor abundamiento, la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía dice a este respecto que:

“Artículo 10. Información institucional y organizativa.

“1. Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley publicarán, en lo que les sea aplicable, información relativa a: (..)

“j) La oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

“k) Los procesos de selección del personal.

“Por todo cuanto antecede, queda acreditado que por la Secretaria General del SAE no se me ha facilitado la información solicitada a la que tengo derecho, y dado el derecho que me ampara a reclamar ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía de conformidad con los artículos 24.2 de la Ley 19/2013 y 33.1 de la Ley 1/2014, presento la siguiente RECLAMACIÓN contra el acceso de información pública realizado por la Resolución de 2 de abril de 2018 de la Secretaria General del SAE, para que se estime el acceso a la siguiente información pública:

“- Identificación y remisión de cada una de las convocatorias para la contratación del personal propio, normas por la que se rigen las mismas, donde fueron publicadas y fecha.

“- Requisitos exigidos para los puestos de trabajo

“- Sistema de selección del personal con identificación de los méritos a valorar

“- Composición de cada una de las comisiones de selección que se constituyeron para las selecciones de personal.”

Cuarto. El Consejo dirige al interesado una comunicación de inicio del procedimiento para resolver su reclamación el 29 de abril de 2019. El mismo día se solicitó al órgano 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 igual fecha a la Unidad de Transparencia u órgano equivalente del órgano reclamado.



Quinto. El 27 de mayo de 2019 tuvo entrada escrito de la Agencia reclamada en el que informa que:

“1. La Agencia del Servicio Andaluz de Empleo no ha participado en los procesos de selección del personal integrado en la misma, ya que no era la empleadora en el momento de sus contrataciones y cada entidad responsable tenía personalidad jurídica propia y su normativa específica de aplicación.

“2. Se describe la integración de cada colectivo, que no es siempre en aplicación del artículo 8.5 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía por subrogación. Tras los pronunciamientos judiciales declarando la nulidad de los despidos del personal procedente de los Consorcios UTEDLT, así como de los MEMTA y PROMOTORES, se ha procedido a su reincorporación en la estructura del SAE, en el caso de que los mismos hayan optado por la reincorporación.

“Respecto al personal laboral procedente de la red de consorcios Escuela de Formación para el Empleo, puesto que, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la citada red de consorcios, la aceptación del SAE de la cesión global de activos y pasivos realizada por el consorcio a favor de la citada Agencia Pública, se determina la subrogación de la misma en la condición de empleador en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Y remite a este Consejo cierta información concerniente al objeto de la solicitud, relativa a “los procedimientos de convocatorias de contratación de personal laboral propio en la fecha de la solicitud de información pública (02 de marzo de 2018), en la que la Agencia SAE es ya la empleadora (desde 2011 para algunos de los colectivos [...])”.

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. Según establece el artículo 24 LTPA, todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública sin más limitaciones que las contempladas en la Ley. Por su parte, el artículo 2 a) LTPA conceptúa como “información pública”: los “*contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas o entidades incluidas en el ámbito subjetivo de esta Ley y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*”. Esto supone que rige una regla general de acceso a la información pública, que sólo puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

Así es; tal y como tuvimos oportunidad de declarar ya en la Resolución 42/2016 -y venimos desde entonces reiterando-, nuestro régimen de acceso a la información pública se asienta sobre la siguiente premisa:

“Este acceso se configura como un verdadero derecho, que en su vertiente procedimental lleva a establecer la regla general del acceso a dicha información. Constituye pues la excepción la denegación o limitación del acceso” (Exposición de Motivos, II, de la LTPA). Se presume, pues, la publicidad de los “*contenidos o documentos*” que obren en poder de las Administraciones y “*hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*” [art. 7 b) de la LTPA], de tal suerte que, en línea de principio, ha de proporcionarse la información solicitada por la ciudadanía. [...] Por consiguiente, recae sobre la Administración -y sobre el tercero afectado que se oponga a la solicitud de información- la carga de argumentar la pertinencia de aplicar algún límite que justifique la denegación del acceso a la misma.» (Fundamento Jurídico Tercero).

Por su parte, este criterio es el que asimismo comparten los órganos jurisdiccionales, como lo pone de manifiesto la Sentencia del Tribunal Supremo 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)".

Tercero. El ahora reclamante solicitó información relativa a la contratación del personal propio del SAE; y, más concretamente, pretendía conocer los siguientes datos: la "identificación y remisión de cada una de las convocatorias para la contratación del personal propio, normas por la que se rigen las mismas, donde fueron publicadas y fecha"; los "requisitos exigidos para los puestos de trabajo"; el "sistema de selección del personal con identificación de los méritos a valorar", así como la "composición de cada una de las comisiones de selección que se constituyeron para las selecciones de personal".

Pues bien, este Consejo ya ha tenido ocasión de subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información en materia de personal (entre otras, Resolución 126/2018, de 19 de abril, FJ 3; Resolución 32/2016, de 1 de junio, FJ 5). Y, en este sentido, venimos sosteniendo de forma constante que:

"En lo que se refiere a la gestión de recursos humanos al servicio de la Administración Pública las exigencias de transparencia de la información deben ser escrupulosamente atendidas, pues, además de suponer un evidente gasto de fondos públicos, los procesos selectivos correspondientes han de estar basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dada la relevancia de este sector de la gestión pública, no ha de extrañar que la propia LTPA lo mencione repetidas veces entre los asuntos objeto de publicidad activa, ya que exige a las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de la Ley que publiquen información relativa a "las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales" [art. 10.1 g)], así como a "los procesos de selección del personal" [art. 10.1 k)].

"Así pues, en cuanto exigencia de publicidad activa, las administraciones públicas están ya obligadas a publicar por su propia iniciativa, sin que medie solicitud alguna, los procesos de selección del personal a su servicio. Pero, como es obvio, el hecho de que exista este deber ex lege de publicar de oficio dicha información no empece, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier ciudadano a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en este caso. E incluso,



como no es menos evidente, nada impide que, por esta vía, se solicite información suplementaria que vaya más allá de la que deba proporcionarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa” (Resolución 126/2018, de 19 de abril, FJ 3º).

Pero, con independencia de las obligaciones de publicidad activa impuestas en este ámbito material, la ciudadanía, en ejercicio de su derecho de acceso, puede solicitar toda suerte de *“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].

La entidad reclamada resolvió conceder el acceso a determinada información; pero, sin embargo, no se facilitaron las convocatorias que permitieron la contratación del personal propio del SAE, una vez que ya era Agencia empleadora, ni dónde, ni cuándo se publicaron dichas convocatorias, ni los requisitos exigidos para estos puestos, ni los méritos valorados en dichas convocatorias, ni las composición de las comisiones de selección que -en su caso- se constituyeron.

No obstante, con ocasión del trámite de alegaciones concedido por este Consejo, el SAE nos ha remitido cierta información concerniente al personal contratado tras la integración. Sostiene la Agencia reclamada que sólo se ha celebrado un contrato laboral, a la fecha de la solicitud, del que sin embargo tampoco facilita cuáles fueron los requisitos del puesto, ni los méritos a valorar, ni la composición de la comisión de selección, si la hubo.

Sucede, sin embargo, que es a la persona solicitante a quien se debe ofrecer la información, pues, como hemos tenido ya ocasión de señalar en anteriores decisiones, son los poderes públicos a los que se pide la información los *“obligados a remitirla directamente a la persona que por vía del ejercicio de derecho de acceso haya manifestado su interés en conocerla”*, toda vez que no es finalidad de este Consejo, *“ciertamente, convertirse en receptor o transmisor de esta información pública, sino velar por el cumplimiento del ejercicio de este derecho de acceso a la misma en los términos previstos en la LTPA y que la información llegue al ciudadano solicitante por parte del órgano reclamado”* (por todas, las Resoluciones 59/2016, FJ 5º; 106/2016, FJ 4º; 111/2016, FJ 3º; 122/2016, FJ 5º; 55/2017, FJ 3º y 71/2019, FJ 3º).

Por consiguiente, en todas estas resoluciones instábamos al órgano o entidad reclamados a que pusieran directamente a disposición del solicitante la información remitida a este Consejo, y procedíamos a estimar, siquiera a efectos formales, la correspondiente reclamación.

No obstante, en la información transmitida a este Consejo no aparecen datos relativos a los *“requisitos exigidos para los puestos de trabajo; sistema de selección del personal con*



identificación de los méritos a valorar; composición de cada una de las comisiones de selección que se constituyeron para las selecciones de personal". Por consiguiente, en caso de existir, también habría de ofrecerse dicha información al reclamante. Y, en el caso de no existir alguna de la información referida en este párrafo, deberá indicárselo expresamente al interesado.

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

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar la reclamación presentada XXX contra la Secretaría General del Servicio Andaluz de Empleo, de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por denegación de información pública.

Segundo. Instar al Servicio Andaluz de Empleo a que, en el plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al que se le notifique la presente resolución, ofrezca al reclamante la información pública solicitada de acuerdo con lo indicado en el Fundamento Jurídico Tercero, 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