



**RESOLUCIÓN 210/2019, de 24 de junio**  
**Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía**

Asunto: Reclamación interpuesta por D. XXX contra la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, por denegación de información pública (Reclamación núm. 155/2018).

**ANTECEDENTES**

**Primero.** Con fecha 2 de marzo de 2018, el ahora reclamante presentó una solicitud de información pública dirigida a la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante, AGAPA), del siguiente tenor:

“ASUNTO:

“INFORMACIÓN PUBLICA PROCESOS SELECTIVOS

“INFORMACIÓN:

“- 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

“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, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía tiene 1.685 trabajadores, denominados personal laboral propio, provenientes en la mayoría de los casos de la extinta Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. 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 la AGAPA 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.

“SOLICITA

“- 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.** El 4 de abril de 2018, la entidad reclamada resuelve “conceder el acceso a la información” con base en los siguientes argumentos:

“l. La totalidad del personal laboral propio de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante, AGAPA) quedó integrado como consecuencia de lo dispuesto en la letra b) Disposición Adicional Cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de



febrero, de reordenación del sector público de Andalucía. En desarrollo de esta previsión, el apartado 1 de la Disposición Adicional tercera del Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprobaron los Estatutos de AGAPA, estableció que «Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, el personal de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., se integrará en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en los términos establecidos para la sucesión de empresas en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en las condiciones que establezca el protocolo de integración, que será adoptado por la Consejería competente en materia de Administración Pública, ostentando la condición de personal laboral de la misma. La Agencia se subrogará en los derechos y obligaciones derivados de los contratos de trabajo del personal laboral y, en su caso, de los convenios colectivos vigentes, así como de los acuerdos derivados de la interpretación de los mismos».

“En consecuencia, AGAPA quedó subrogada en todos y cada uno de los contratos de trabajos vigentes en la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A, así como en su convenio colectivo y acuerdos derivados del mismo.

“II. Así pues, para determinar el régimen de selección de personal es preciso remontarse a las normas establecidas en el vigente convenio colectivo. En efecto, este determina en el apartado 1 de su artículo 14 que «Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, en general, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor del sexo menos representado». Precepto que se complementa con lo dispuesto en su apartado 9 que determina: «Las Normas de Selección de Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo, elaboradas conforme a los antedichos principios y criterios, figuran incorporadas al presente Convenio Colectivo como Anexo III»

“En este sentido, las respuestas a todas las cuestiones cuya información se solicita, se contienen en el Anexo III del vigente convenio colectivo, que, bajo el título de **NORMAS REGULADORAS DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA «EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO DE ANDALUCÍA, S.A.»**, regula extensamente el



sistema de selección al que nos remitimos (Resolución de 28 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. BOJA num 158, de 14 de agosto de 2009) La primera de las disposiciones de este Anexo III dispone «Las presentes normas regulan el Procedimiento de Selección de Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo mediante el sistema de «Bolsa de Empleo» (BE), conforme a las necesidades de la Empresa y con respeto y aplicación de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad». En otras palabras, el sistema de selección se basaba en dicha empresa en una Bolsa de Empleo, permanentemente abierta, a cuyos candidatos inscritos se convocaba para la realización de las pruebas pertinentes, una vez detectadas las necesidades de personal y acordada por la dirección su provisión.

“Como se desprende de su lectura, en el punto 6º del Anexo III se regula también la Comisión de Selección en los siguientes términos: «7. La selección se llevará a cabo por una Comisión constituida al efecto, cuyos miembros serán designados por el Director que hubiere efectuado la propuesta. En todo caso, de la repetida Comisión formará parte la persona responsable de Recursos Humanos. Recursos Humanos dará traslado de la propuesta, con las especificaciones arriba indicadas, a todos los miembros de la Comisión; y hará pública la convocatoria en el modo y por los medios que se estimen adecuados. Asimismo, dará traslado de dicha propuesta a los representantes de los trabajadores (dos, designados por y de entre los miembros del Comité Intercentros); para que, con la debida información, puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (Anexo A)».

“Se trata, pues, de un sistema coparticipado y controlado por los representantes de los trabajadores que garantizaban la transparencia de los procesos de selección.

“III. Este sistema ha quedado suprimido parcialmente desde la constitución de la Agencia por lo dispuesto en el artículo 35 de sus Estatutos en el que se dispone: «Selección de personal. La selección del personal de la Agencia se realizará mediante convocatoria pública en medios oficiales y con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, teniendo en cuenta la reserva de plazas para personas con discapacidad establecida para la Administración General de la Junta de Andalucía». Es decir, para todas las contrataciones que, a partir de la constitución efectiva de la Agencia deban llevarse a cabo, será requisito



imprescindible su convocatoria pública, aunque puedan serle de aplicación subsidiariamente el contenido esencial de dicho Anexo III.

“IV. Por otra parte, desde la constitución efectiva de AGAPA el día 30 de abril de 2011, no se ha celebrado ningún contrato laboral, salvo una contratación puntual bajo la modalidad de interinidad. Este contrato se suscribió el 16 de noviembre de 2015 y quedó extinguido el 25 de febrero de 2016. Para la celebración de esta contratación se solicitó oferta de empleo al Servicio Andaluz de Empleo, seleccionándose a la persona más idónea por sus méritos y capacidad de entre los currículos remitidos”.

Consta en el expediente la comunicación efectuada el 5 de abril de 2018, a través del correo electrónico indicado por el interesado, de la Resolución de 4 de abril de 2018, antes citada.

**Tercero.** El 23 de abril de 2018 tiene entrada en el registro de este Consejo la siguiente reclamación:

“ANTECEDENTES DE HECHO

“Primero.- Que en fecha 2 de marzo de 2018, presenté solicitud de información pública N°. de solicitud: SOL-2018/00001415-PID@ (Documento 1) con las siguientes peticiones:

“«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, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía tiene 1.685 trabajadores, denominados personal laboral propio, provenientes en la mayoría de los casos de la extinta Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. 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 la AGAPA 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.

“SOLICITA



“- 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.- En fecha 5 de abril, me es notificada Resolución del Director Gerente de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (Documento 2), por la que se resuelve:

"«Conceder el acceso a la información ...

“II. Así pues, para determinar el régimen de selección de personal es preciso remontarse a las normas establecidas en el vigente convenio colectivo. En efecto, este determina en el apartado 1 de su artículo 14 que «Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, en general, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor del sexo menos representado». Precepto que se complementa con lo dispuesto en su apartado 9 que determina: «Las Normas de Selección de Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo, elaboradas conforme a los antedichos principios y criterios, figuran incorporadas al presente Convenio Colectivo como Anexo III»

“En este sentido, las respuestas a todas las cuestiones cuya información se solicita, se contienen en el Anexo III del vigente convenio colectivo, que, bajo el título de NORMAS REGULADORAS DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA «EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO DE ANDALUCÍA, S.A.», regula extensamente el sistema de selección al que nos remitimos (Resolución de 28 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. BOJA num 158, de 14 de agosto de 2009)»

“FUNDAMENTOS DE DERECHO



“Legitimación y plazo.

“De conformidad con el artículo 24.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno:

*“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”.*

“En el mismo sentido el artículo 33.1 de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía:

*“Frente a toda resolución expresa o presunta en materia de acceso, podrá interponerse reclamación ante el Consejo de Transparencia y la Protección de Datos de Andalucía, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa. Esta reclamación se regirá por lo establecido en la legislación básica en materia de transparencia y por lo previsto en esta ley”.*

“De conformidad con dichos preceptos, la presente reclamación se interpone dentro del plazo legalmente establecido, pues el mismo se cumple el día 6 de mayo de 2018, y por la misma persona física que interpuso la solicitud.

“Cuestiones de fondo

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

“Por la Dirección Gerencia de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía se ha limitado ha exponer la integración del personal de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., conforme a la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, y el Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprobaron los Estatutos de AGAPA; y a transcribir lo establecido en el convenio colectivo y demás acuerdos de dicha Empresa Pública.

“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 lo establecido tanto el propio convenio colectivo artículo 14 y anexo III; es decir bajo «... los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases», como en el resto de normativa de aplicación y que a continuación se relaciona.



“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

“l. 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 propia Dirección Gerencia de AGAPA en su resolución reconoce que el proceso de provisión es *"... un sistema coparticipado y controlado por los representantes de los trabajadores que garantizaban la transparencia de los procesos de selección"*.

"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, 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 dirección Gerencia de AGAPA 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 4 de abril de 2018 de la Dirección Gerencia de AGAPA, 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.** Con fecha 9 de mayo de 2018 se comunica al reclamante la iniciación del procedimiento de resolución de la reclamación. En la misma fecha 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 a la Unidad de Transparencia del órgano reclamado el día 10 de mayo de 2018.

**Quinto.** El 29 de mayo de 2018 tuvo entrada escrito de la Agencia reclamada en el que , junto al expediente completo, emite informe al respecto de fecha 28 de mayo de 2018.

En cuanto a las alegaciones referidas al acceso a la información objeto de esta reclamación, informa que:



“Con fecha 15 de mayo de 2018 tiene entrada en el Registro de Documentos de esta Agencia la reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, formulada por don [nombre reclamante], contra la Resolución de esta Dirección Gerencia de 4 de abril de 2018, en la que se solicita que se estime el acceso a la información pública sobre diversos aspectos, informando lo siguiente:

“Se ratifica en todos sus extremos la Resolución de esta Dirección Gerencia de fecha 4 de abril de 2018, dando respuesta a la solicitud de información pública presentada en Registro Electrónico por el interesado, con fecha 2 de marzo, pasando por considerar que con la misma se ha dado contestación a cada uno de los puntos de información solicitados, toda vez que como ya se cita en dicha Resolución, desde la constitución efectiva de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, con fecha 30 de abril de 2011, no se ha celebrado ningún contrato laboral, y por lo tanto ningún proceso selectivo, salvo una contratación puntual bajo la modalidad de interinidad.

“En cualquier caso, es necesario destacar que en las normas reguladoras del procedimiento de selección de personal y provisión de puestos de trabajo, establecido en el convenio colectivo de la extinta Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. se fundamentan en los principios de igualdad, mérito, capacidad, y publicidad, con la participación de los representantes legales de los trabajadores”.

## 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 de AGAPA; y más concretamente pretendía conocer 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”; “requisitos exigidos para los puestos de trabajo”; “sistema de selección del personal con identificación de los méritos a valorar”; y 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, comunicando al interesado que “AGAPA quedó subrogada en todos y cada uno de los contratos de trabajos vigentes en la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, SA [DAPSA, en adelante], así como en su convenio colectivo y acuerdos derivados del mismo”. E informó a continuación que “para todas las contrataciones que, a partir de la constitución efectiva de la Agencia deban llevarse a cabo, será requisito imprescindible su convocatoria pública”, y que, “desde la constitución efectiva de la AGAPA el día 30 de abril de 2011, no se ha celebrado ningún contrato laboral, salvo una contratación puntual bajo la modalidad de interinidad [...]”.

Se ofreció, pues, cierta información sobre el modo de integración del personal de DAPSA en AGAPA, así como sobre el marco jurídico regulador del proceso selectivo. Pero, sin embargo, no se facilitaron las convocatorias que permitieron la contratación del personal propio de AGAPA antes de la integración; 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 se constituyeron, en su caso.

Asimismo, en lo concerniente al personal contratado tras la integración, sostiene la Agencia reclamada que sólo se ha celebrado un contrato laboral, del que sin embargo tampoco facilita la convocatoria que efectuó a través del Servicio Andaluz de Empleo; ni tampoco informa acerca de si hubo otras convocatorias más, independientemente del número de contratos realizados; ni dónde ni cuándo se publicó la convocatoria; ni cuáles fueron los requisitos del puesto; ni los méritos a valorar; ni la composición de la comisión de selección, si la hubo.

Pues bien, al no haber alegado AGAPA ningún límite ni causa de inadmisión que justifique retener dicha información, no procede sino estimar la reclamación de conformidad con la regla general de acceso a la información pública a la que hicimos referencia *supra* en el FJ 2º. En consecuencia, deberá proporcionar al solicitante: la copia de las convocatorias efectuadas para la contratación del personal propio de AGAPA, relativas a contrataciones realizadas tanto antes como después de la integración; así como la información referente a dónde y cuándo se publicaron dichas convocatorias, los requisitos exigidos para los puestos convocados, los méritos a valorar y la composición de las comisiones de selección que, en su caso, se constituyeran. Y en el caso de que no conste algún extremo de la información referida, AGAPA deberá transmitir expresamente esta circunstancia al interesado.



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

## RESOLUCIÓN

**Primero.** Estimar la reclamación presentada D. XXX contra la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) por denegación de información pública.

**Segundo.** Instar a AGAPA 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 señalado 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