



## RESOLUCIÓN 631/2022, de 3 de octubre

**Artículos:** 2, 24 y 30 c) LTPA; 15.4 LTAIBG

**Asunto:** Reclamación interpuesta por XXX (en adelante, la persona reclamante), contra Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. (GIAHSA) (en adelante, la entidad reclamada) por denegación de información pública.

**Reclamación:** 208/2022.

**Normativa y abreviaturas:** Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG)

### ANTECEDENTES

#### Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 9 de mayo de 2022, la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y el artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

#### Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. La persona reclamante presentó el 18 de marzo de 2022, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a:

*"Que por medio del presente SOLICITA información relativa a los gastos de personal de GIAHSA incluido en la liquidación de los presupuestos de 2021 y el presupuesto de 2022, en concreto, toda la información, detalles e informes que consten que permitan justificar o acreditar el incumplimiento:*

*"1. En 2021 sobre el ejercicio liquidado, del exceso sobre el 0,9% de la masa salarial del 2020, así como el acuerdo donde conste la aprobación de ésta. Cómputo que debe aplicar las cantidades retribuidas en febrero de 2022.*

*"2. En 2022 sobre el presupuesto inicialmente aprobado, del exceso, una vez aplicado el 2% previsto de subida para 2022, en más de un 5% sobre el gasto salarial de 2021, así como el acuerdo donde conste la aprobación de la masa salarial de 2021.*

*"3. Y, en relación al concepto del Plus o COMPLEMENTO de Locomoción previsto en el artículo 37.f del Convenio Colectivo, igualmente, toda la información, detalles e informes favorables y/o desfavorables*



*que consten y que acrediten que la subida aplicada en el nuevo convenio no le es de aplicación los límites presupuestarios por entenderse «indemnizaciones» y no, como interpreta esta parte, que debe entenderse dentro de la previsión del artículo 19.DOS de la Ley 22/2021, de PGE para el año 2022: «En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, COMPLEMENTOS o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público».*

*“A este respecto, se parte del principio básico de que las «indemnizaciones» siempre son derivadas del desempeño del trabajo, de su ejecución, no son «indemnizaciones» por traslado de centro (ejemplo de acuerdos por las integraciones de trabajadores de otras Mancomunidades y Ayuntamientos), y por otro lado, la propia definición del Plus de Locomoción es «distinto a la contraprestación por el trabajo», ni deviene de su ejecución, es puramente accesorio, es una mejora o beneficio personal que viene a complementar al trabajador de gastos personales producidos de una obligación propia como es el desplazamiento a su centro de trabajo.*

*“Sobra decir que en algunos trabajadores la subida del 0,9% del 2021 le supone una subida mensual entre 20 y 30 euros aproximadamente, y sólo la subida de este complemento de locomoción puede repercutir en otra subida de entre 20 y 40 euros, y en cómputo global, supondría excederse en la aplicación de límite previsto por la LPGE.*

*“4. Relación en soporte informático de los devengos o conceptos salariales del año 2021 por trabajador, previamente dissociado, donde conste el trabajador o dato dissociado, fecha antigüedad, Régimen (Temporal o Fijo), año y mes de la nómina, categoría, código del concepto, descripción del concepto, unidades, precio por unidad e importe total del concepto.*

*“Por todo ello, SOLICITA a Vd., se tenga por admitido el escrito, y en su virtud, acuerde incoar el oportuno expediente administrativo electrónico conforme a la Ordenanza de Administración Electrónica aprobada por GIAHSA, y a los artículos 46 y 52 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el llamado «Reglamento de administración electrónica» o Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público, en desarrollo del artículo 70 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre el expediente administrativo electrónico, y por su síntesis aclaratoria sobre la formación éstos, véase la reciente Sentencia STS 1818/2021 de 13/05/2021 Recurso 5011/2019, y una vez incoado, se tenga por personado en el mismo, a cuyos efectos procede la puesta a disposición y notificación de la documentación indicada por medios electrónicos”.*

**2.** La entidad reclamada contestó la petición el 30 de abril de 2022 con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:



*"[...] atendiendo a su escrito de 18 de marzo de 2022 en el que solicita información relativa a los gastos de personal de GIAHSA incluido en la liquidación de los presupuestos de 2021 y el presupuesto de 2022, le significo lo siguiente:*

*"1.- Respecto al ejercicio de liquidación de 2021, del exceso sobre 0,9 % de la masa salarial del 2020, así como el acuerdo donde conste la aprobación de ésta:*

*"No existe acuerdo aprobando la masa salarial de 2020.*

*"2.- Presupuesto aprobado del exceso una vez aplicado el 2% previsto de subida para 2022, en más de 5% sobre el gasto salarial de 2021, así como el acuerdo donde conste la aprobación de la masa salarial de 2021:*

*"A día de la fecha no existe acuerdo aprobando la masa salarial de 2021, se está a la espera de dicha aprobación.*

*"3.- En relación al concepto del Plus o Complemento de Locomoción previsto en el artículo 37.f del Convenio Colectivo:*

*"Se adjunta informe elaborado por el Señor Letrado [nombre de la persona que firma el informe], donde se concluye lo siguiente:*

*"Que la conclusión a la que llega en el presente informe es la siguiente:*

*"1º.- El art. 18 de la LGPGE, 11/2020, establece la limitación de la subida salarial para el 2021 del 0,9 %, para los conceptos tanto salariales como extrasalariales [sic].*

*"2º.- El mismo artículo, anterior establece varias excepciones, entre ellas la contenida en su apartado d, relativa a indemnizaciones o suplidos, que haya de realizar el trabajador con motivo de su actividad laboral.*

*"3º.- El Plus de Locomoción contenido en el IX CC., describe el abono realizado por este concepto como compensatorio del gasto de ocasionado al trabajador por motivo de su trabajo.*

*"4º.- El art. 26 del ET., define el mismo como indemnización o suplido. Y en el mismo sentido se pronuncia la jurisprudencia.*

*"5º.- Por ello el plus de locomoción descrito en el IX CC., de Giahsa, está dentro de la excepción contemplada en el art. 18.d de la LGPGE, de 11/2020.*

*"6º.- Luego dicho plus de locomoción, no está sujeto [sic] y puede experimentar una subida superior, al límite del 0,9%, referenciado".*

*"4.- Relación en soporte informático de los devengos o conceptos salariales del año 2021 por trabajador, previamente disociado, donde conste el trabajador o dato disociado, fecha antigüedad, régimen (temporal o*



*fijo), año y mes de la nómina, categoría, código del concepto, descripción del concepto, unidades, precio por unidad e importe total del concepto:*

*“Se adjunta Anexo I del Convenio Colectivo, donde vienen reflejado el salario base y salario mensual de todas y cada una de las categorías profesionales que constituyen GIAHSA.*

*“Así como, Anexo II, donde vienen todos los complementos retributivos de los distintos puestos de trabajo, y Anexo III sobre pagas extraordinarias.*

*“Por último, se adjunta presupuesto de personal.*

*“No ha lugar a la información protegida de los trabajadores de GIAHSA, relativa a sus puestos de trabajo, ya que, por ejemplo, conceptos como embargos de nóminas, anticipos y otros datos personales, priman sobre su derecho a la información; es decir, con los datos adjuntos en los Anexos, así como en el presupuesto de personal para GIAHSA, son más que suficientes para conocer los devengos y conceptos salariales que usted solicita.*

*“Por último, indicarle que, en todo caso, se necesitaría la autorización de cada trabajador/a de esta Empresa, para poder facilitarle los datos que usted reclama en su escrito y que como se ha explicado en el párrafo anterior, entendemos, priman sobre su derecho a la información”.*

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

En la reclamación presentada se indica:

*“(…) No ha lugar a la información protegida de los trabajadores de GIAHSA, relativa a sus puestos de trabajo [no es un dato protegido], ya que, por ejemplo, conceptos como embargos de nóminas [no es un concepto salarial], anticipos [no es un concepto salarial] y otros datos personales [no se piden], priman sobre su derecho a la información [que no se facilita]; es decir, con los datos adjuntos en los Anexos [las tablas salariales del convenio], así como en el presupuesto de personal para GIAHSA [no se adjunta], son más que suficientes para conocer los devengos y conceptos salariales que usted solicita».*

*“Por último, indicarle que, en todo caso, se necesitaría la autorización de cada trabajador/a de esta Empresa, para poder facilitarle los datos que usted reclama en su escrito y que como se ha explicado en el párrafo anterior, entendemos, priman sobre su derecho a la información».*

*“En resumen, el presupuesto indicado no se adjunta, y la información solicitada sobre los conceptos salariales, es clara, no se solicitan ni deducciones ni anticipos o retenciones, ya que no son conceptos salariales y no retribuyen el trabajo. Y en todo caso, esta excusa habilita para no incluir esos datos, aunque no se pidan, pero no exime de comunicar los «conceptos salariales» requeridos, y no se aportan.*

*“Se agota el plazo para contestar con un pretexto que se aleja del objeto de la solicitud y se juega a la dilación como mecanismo obstruccionista.*



*“Dilatar con meras excusas, omitir información circunscrita al ámbito laboral solicitada por un representante legal de los trabajadores en el ejercicio de su función representativa de vigilancia y control, o remitir a ésta a unas tablas generales de propósito general exenta de ninguna otra información, es en sí misma una actuación limitativa y descarada tendente a obstruir la labor de control, que no sindical.*

*“Los datos solicitados, previamente disociados, no se consideran datos de carácter personal, y en tal caso, aquellos datos definidos en el artículo 8.4 del EETT sobre el contenido de la copia básica (fecha de contrato o antigüedad, puesto, tiempo, categoría, tipo de contrato, etc.) en relación con los derechos de información de los representantes de los trabajadores, están excepcionados, por este motivo, del consentimiento del trabajador por el artículo 6 del RGPD.*

*“Respecto al acceso a la información retributiva que pueda constar en el contrato objeto de la relación laboral (conceptos salariales, no de otro tipo, normalmente aplicable según convenio colectivo), parece que es preciso recordar que, tal y como afirmó el Tribunal Constitucional, no lesiona el derecho a la intimidad de los trabajadores (STC 142/1993). Incluso a nivel general, por ser de aplicación a GIAHSA, el propio artículo 11.1 de la Ley 19/2014 dispone que se deben hacer públicas: «e) La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y cuerpos».*

*“Del contexto de la información solicitada, los datos relativos a retribuciones tienen clara finalidad de control y vigilancia en relación con los incumplimientos del límite de la masa salarial y la incapacidad de poder conocer o concretar los desajustes, si existe un exceso de horas, contrataciones, caracterización de la contratación, el sector y la temporalidad, etc., cuestiones imposibles de controlar sin esta información, se insiste en que conste previamente disociada.*

*“Incluso, podría haber hecho la empresa un esfuerzo si entiende que el puesto puede según el caso identificar a la persona, que en tal caso no se informe, serán casos excepcionales, pero, se ha limitado a la denegación genérica.*

*“Es más, en los casos de directivos, y personal de confianza, o de libre designación, que deben estar identificados, la información se debería dar incluso sin disociar, y sin embargo, también se deniega.*

*“Y por último, dice que se adjunta el presupuesto, pero no consta adjuntado nada, ni dice a qué año se refiere ya que la información solicitada se refiere a los datos finalizados o liquidados de 2021 y los «presupuestados» para 2022.*

*“Sólo a modo informativo, este dato que dice adjuntar y no se adjunta, liquidación de 2021 y presupuesto de 2022, aún no consta aprobados, y el de 2022 está en estos momentos en trámite de aprobación sin que haya existido información a los representantes legales de los trabajadores ni sometido a consultas.*

*“Es decir, poco valor tienen estos datos presupuestarios en relación con los conceptos retributivos solicitados, que sólo tendrían utilidad a los efectos de comprobación de totales y de ajustes, no de análisis o caracterización de la masa salarial, su distribución y temporalidad.*



*“Por todo ello,*

*“SOLICITA a Vd. que se tenga por admitido este escrito junto con sus anexos, y una vez revisado todos sus extremos, tenga a bien incoar el oportuno expediente y obligar a GIAHSA a facilitar acceso y/o copias de la información requerida en el citado punto 4”.*

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

1. El 17 de mayo de 2022 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El mismo día se solicitó a la entidad reclamada copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico de fecha 17 de mayo de 2022 a la Unidad de Transparencia respectiva.

2. El 3 de junio de 2022 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, en el que se incluye cierta documentación relacionada con la petición de información. La entidad reclamada formula las siguientes alegaciones:

*“Primera.- Se ha dado cumplida respuesta a todas las peticiones del Sr. [apellido de la persona reclamada], accediendo a las que era posible hacerlo y motivando la denegación de las que no lo era.*

*“A estos efectos, se hace remisión al expediente administrativo.*

*“Segunda.- No ha habido lugar al trámite de audiencia al no haberse facilitado datos personales de los trabajadores”.*

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

#### **Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.**

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.i) LTPA, al ser la entidad reclamada una sociedad mercantil de capital íntegramente público adscrita a la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *“[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad”*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.



## **Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, salvo que la entidad hubiera establecido uno menor.

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, el artículo 32 LTPA establece que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto la solicitud fue respondida el 30 de abril de 2022 y la reclamación fue presentada el 9 de mayo de 2022 por lo que la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

## **Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública.**

1. Constituye "información pública" a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, "los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones" [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, "[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz [...] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley". Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el "principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley".

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).



Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

*“La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley...”* (Fundamento de Derecho Sexto).

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

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

1. Aunque son cuatro las pretensiones que se contienen en el escrito de solicitud inicial, tras la respuesta facilitada por la entidad reclamada, la persona reclamante manifiesta en el escrito de reclamación expresamente que tiene por resueltos los tres primeros apartados, por lo que solo a la cuarta y última pretensión se refiere esta reclamación. En concreto, en la última pretensión solicitaba la *“[R]elación en soporte informático de los devengos o conceptos salariales del año 2021 por trabajador, previamente dissociado, donde conste el trabajador o dato dissociado, fecha antigüedad, Régimen (Temporal o Fijo), año y mes de la nómina, categoría, código del concepto, descripción del concepto, unidades, precio por unidad e importe total del concepto”*.

La entidad reclamada remite en respuesta a este cuarto punto cierta documentación: Anexo I del Convenio Colectivo, salario base y salario mensual de las categorías profesionales, Anexo II, complementos retributivos de los distintos puestos de trabajo, y Anexo III, pagas extraordinarias, así como *“adjunta presupuesto de personal”* (cuadro con el importe del apartado “sueldos y salarios” para 2022, así como los importes de los apartados *“retribuciones no sujetas a IRPF”* y *“Seguridad Social cargo empresa”*). Y deniega el acceso a la *“información protegida de los trabajadores de GIAHSA, relativa a sus puestos de trabajo, ya que, por ejemplo, conceptos como embargos de nóminas, anticipos y otros datos personales, priman sobre su derecho a la información”*. Considera la entidad reclamada que la información facilitada es *“más que suficientes para conocer los devengos y conceptos salariales que usted solicita”*.

Por tanto, la justificación que proporciona la entidad reclamada para no facilitar la información solicitada es el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores, que *“priman sobre su derecho a la información”*.

Ante esta respuesta, la persona reclamante manifiesta que aunque en el escrito de contestación de la entidad reclamada se declara que *“se adjunta el presupuesto de personal”* el mismo no se le ha remitido; que a pesar de





no haber solicitado las deducciones o retenciones practicadas en las nóminas a los empleados sí se le han facilitado y que se han utilizado como ejemplos para justificar el carácter protegido de los datos solicitados embargos y anticipos que no son conceptos salariales cuyo conocimiento es el objeto de la pretensión.

2. La legislación reguladora de la transparencia no exige que se motive la solicitud, según se expresa en términos inequívocos el art. 17.3 LTAIBG: *“El solicitante no está obligado a motivar su solicitud de acceso de la información”*. Y si bien es cierto que *“podrá exponer los motivos por los que solicita la información y que podrán ser tenidos en cuenta cuando se dicte la resolución”*, el precepto concluye afirmando categóricamente que *“la ausencia de motivación no será por sí sola causa de rechazo de la solicitud”*. En este caso, la persona reclamante ha expuesto los motivos de su pretensión: *“los datos relativos a retribuciones tienen clara finalidad de control y vigilancia en relación con los incumplimientos del límite de la masa salarial y la incapacidad de poder conocer o concretar los desajustes, si existe un exceso de horas, contrataciones, caracterización de la contratación, el sector y la temporalidad, etc”*. Considera la entidad reclamada que *“con los datos adjuntos en los Anexos, así como en el presupuesto de personal para GIAHSA, son más que suficientes para conocer los devengos y conceptos salariales”* que se solicitan. Y no ofrece dudas para este Consejo el hecho de que con la respuesta que se le ha proporcionado la persona solicitante no puede ver satisfecha su pretensión.

3. Este Consejo ha tenido ocasión de subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información incluida en este ámbito material, afirmando reiteradas veces 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)].*

Igualmente, este Consejo ha tenido oportunidad de pronunciarse en reiteradas ocasiones, como hicimos en el FJ 5º de la Resolución 70/2018, de 7 de marzo, sobre los gastos de personal:

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



Asimismo, el artículo 11.b) LTPA sujeta a obligaciones de publicidad activa las *“retribuciones de cualquier naturaleza percibidas anualmente por los altos cargos y por las personas que ejerzan la máxima responsabilidad en las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de esta ley”*.

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, las retribuciones 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 con independencia de las obligaciones de publicidad activa impuestas en este ámbito material, pueda la ciudadanía, a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, 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].

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, que es lo que ha ocurrido en este caso, en el que el solicitante pretende conocer para cada uno de los trabajadores, y referidos al año 2021, los siguientes datos: antigüedad, régimen fijo o temporal, año y mes de cada nómina y categoría. Y en cuanto a las retribuciones los conceptos salariales que integran cada nómina, solicitando para cada concepto en concreto: código, descripción, unidad, precio/unidad e importe total.

**4.** Se nos plantea un asunto concerniente a la posibilidad de facilitar información sobre conceptos salariales y datos laborales (antigüedad, régimen fijo o temporal, categoría) de personas que aunque para la entidad reclamada están perfectamente identificadas, no es preciso facilitar dicha identificación al poner a disposición la información.

Sin embargo, plantea el propio reclamante que se le facilite el acceso a la información *“por trabajador, previamente dissociado, donde conste el trabajador o dato dissociado”*, lo que hubiera permitido proporcionar los contenidos solicitados sin que consten datos personales del trabajador en cuestión, por ejemplo enumerando a los trabajadores de manera correlativa (1, 2, 3...). Así podría facilitarse para cada trabajador identificado por un número los datos relativos a fecha de antigüedad, régimen temporal o fijo, año y mes de cada nómina, y categoría, así como los datos relativos a cada concepto salarial incluido en cada una de las nóminas: código, descripción, unidades, precio/unidad e importe total.

De este modo, quedaría solventado el motivo que alega la entidad reclamada para no facilitar la información solicitada (el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores) al facilitarse el dato de la identificación de los trabajadores de manera dissociada.

Pese a que la entidad trató de satisfacer la petición mediante el envío de determinada información relacionada con las retribuciones del personal, la misma no respondía a la petición inicial de información. Procedería pues, a la vista de la relevancia del carácter de la información solicitada, y en aplicación de la regla general de acceso, estimar la reclamación.



Sin embargo, debemos tener en cuenta la cantidad y diversidad de datos solicitados, y especialmente, la configuración requerida en la solicitud de información. Puede resultar complicado para la entidad reclamada proporcionar dichos datos conforme a la estructura solicitada por el reclamante, ya que se solicita determinada información asociada a cada abono de nómina (concepto, descripción del concepto, categoría, etc.). Podría ocurrir que extraer esa información del sistema informático del que disponga la entidad supusiera un tratamiento informatizado de uso no corriente. Es decir, la extracción, recopilación y ordenación de los datos solicitados al pasarlos a la configuración requerida por el reclamante puede resultar para la entidad reclamada de complejo cumplimiento por precisar de una acción de clasificación o sistematización de los mismos que no resulte de manera automática de sus sistemas informáticos ni sea posible obtener con un tratamiento informatizado de uso corriente. En este caso, la entidad reclamada deberá proporcionar los datos de que disponga en el formato que resulte de la aplicación o base de datos que se utilice para su obtención.

En resumen, se estima que la entidad reclamada debe agotar las posibilidades de localización de la información solicitada, y poner a disposición de la persona reclamante toda la información solicitada que pueda ser extraída sobre los sistemas informáticos o bases de datos mediante un tratamiento informatizado de uso corriente, que suponga una acción previa de reelaboración de la información. En el caso de que no pueda extraerse con nivel de desglose solicitado, se pondrá a disposición con el nivel que sea posible.

La entidad deberá justificar las dificultades técnicas que impiden la extracción de la información que no pueda ponerse a disposición de la persona reclamante.

Y en la hipótesis de que no exista alguna de la información solicitada, la entidad reclamada deberá transmitir expresamente esta circunstancia a la persona reclamante.

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

## RESOLUCIÓN

**Primero.** Estimar la Reclamación en cuanto a la solicitud de:

*“Relación en soporte informático de los devengos o conceptos salariales del año 2021 por trabajador, previamente dissociado, donde conste el trabajador o dato dissociado, fecha antigüedad, Régimen (Temporal o Fijo), año y mes de la nómina, categoría, código del concepto, descripción del concepto, unidades, precio por unidad e importe total del concepto”*

La entidad reclamada deberá facilitar a la persona reclamante la información solicitada teniendo en cuenta lo indicado en los Fundamentos Jurídicos Cuarto, apartado cuarto y Quinto, todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución

Segundo. Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.as.



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

Jesús Jiménez López

Esta resolución consta firmada electrónicamente.