



## RESOLUCIÓN 790/2023 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

<b>Reclamación</b>	619/2023
<b>Persona reclamante</b>	XXX
<b>Entidad reclamada</b>	Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte en Andalucía, S.A.
<b>Artículos</b>	2, 24 LTPA 19.3 LTAIBG
<b>Normativa y abreviaturas</b>	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); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

### ANTECEDENTES

#### Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 25 de agosto de 2023 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 17 de julio de 2023, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

*“Solicito copia del primer contrato de trabajo del trabajador [nombre de tercera persona], con identificación expresa de la persona competente que firma por parte de la empresa pública el contrato de trabajo con dicho trabajador”.*

2. La entidad reclamada contestó la petición el 11 de agosto de 2023, mediante Resolución de 8 de agosto de 2023, de la Dirección Gerencia, que deniega el acceso a la información, y que tiene el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

*“CUARTO.- El artículo 15 de la LTAIBG -Protección de datos personales, establece:*

*“15.2. Con carácter general, y salvo en el caso de que prevalezca la protección de datos de personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.*





*“15.3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información pública y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.*

*“15.4. No será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.*

*“QUINTO.- En la solicitud de información, objeto de este expediente, se requiere el primer contrato de trabajo de un trabajador identificado en la solicitud con su nombre y apellidos; contrato de trabajo que por normativa laboral se ajusta a un modelo tipo y en el que figuran datos referidos: al puesto de trabajo, retribuciones, desglosadas por conceptos, duración, convenio de aplicación, etc..., no pudiendo disociarse los datos de carácter personal por lo que estamos ante un supuesto en el que se debe ponderarse el derecho del acceso a la información pública con el derecho a la protección de datos de carácter personal, conforme a la regulación establecida en el señalado artículo 15.3 de la LTAIBG; ponderación para la que tomamos en consideración la interpretación que el Criterio Interpretativo CI/001/2015 (Criterio Interpretativo Conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Protección de Datos), sobre el alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública obrante en su poder sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc.,.....el puesto de trabajo desempeñado por uno o varios de sus empleados o funcionarios, las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados, con indicación o no de sus perceptores.....*

*“Para efectuar la ponderación, según el señalado criterio interpretativo, habrá de tenerse en cuenta, con carácter general, que cuando un empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la Jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal y en este sentido -y a título meramente ejemplificativo- puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concederá el acceso a la información a los puestos que tienen la consideración de personal eventual o de asesoramiento, personal directivo -expresamente indicado de dicha forma en los Estatutos de las sociedades en cuestión- personal no directivo de libre designación hasta determinado nivel (no inferior al nivel 28); se señala igualmente en el criterio interpretativo -apartado 2.C- que en todo caso la información sobre retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos, retributivos, dado que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).*

*“El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno adopta el CI/01/2015, en distintas resoluciones entre las que destacamos la Resolución 380/2019, que resume que, en base a lo contemplado en el apartado 2.b.b) del mismo, se deberá proporcionar información sobre retribuciones de:*

*“- Personal eventual -sean o no funcionarios de carrera- cuando se encuentren en un puesto de asesoramiento y especial confianza.*



*“- Personal directivo identificado como tal.*

*“- Personal no directivo siempre que su nombramiento sea por procedimiento de libre designación y en función del nivel jerárquico que ocupe en la organización. En este sentido, se entiende que prevalece el interés público en conocer esta información respecto de los niveles 30, 29 y 28 de libre designación. Excluye por lo tanto el criterio que sé pueda dar, conforme a las reglas contenidas en el mismo, información sobre puestos de libre designación cuya posición en la jerarquía del organismo y, por ello, se entiende que la incidencia de las funciones que desempeña en el proceso de la toma de decisiones, sea inferior a esos niveles.*

*“En el mismo sentido se pronuncia el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía en la Resolución 17/2021, de 29 de enero, que en su fundamento jurídico 6º señala, siguiendo el criterio directriz del consejo en numerosas resoluciones, por ejemplo 66/2016, FJ 5º; 70/2018, FJ 3º; 352/2018, FJ 3; 330/2018, FJ 3º; 88/2019, FJ 3º ;330/2019, FJ 6º), que el interés público en la divulgación de información relativa a una. persona nombrada para un puesto no directivo de libre designación de nivel 30, 29 o 28, o equivalentes, debe prevalecer con carácter general, sobre su interés individual en la preservación de su intimidad, señalando a continuación que es esta pauta hermenéutica es asimismo la asumida en el Criterio Interpretativo 1/2015, de 24 de junio formalizado entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos relativo al Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, y sobre las retribuciones de sus empleados o funcionarios.*

*“En la reseñada Resolución 17/2021, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía concluye señalando que por lo que hace al resto de los empleados públicos no incluidos en el grupo anterior, entiende este Consejo que su identificación supondría un sacrificio excesivo de su privacidad y que el objetivo final perseguido por la LTPDA en este ámbito quedaría satisfecho disociando, en la lista que se proporcione al reclamante, disociando el nombre y apellidos de los mismos.*

*“SEXTO. - En el caso que nos ocupa, se solicita información sobre un trabajador en concreto, que no ocupa ninguno de los puestos señalados en los apartados anteriores al tratarse de un trabajador acogido a convenio colectivo y por otra parte la información requerida, esto es, contrato de trabajo tampoco forma parte de lo que se considera objeto de publicidad activa: relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documentos equivalentes (artículo 10. l.g) de la LTPDA) que debe ser publicada y actualizada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía; publicación de información que esta empresa pública realiza de manera rigurosa.*

*“Por ello, tras el análisis de la solicitud y a la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho indicados anteriormente el Director Gerente*

*“RESUELVE*

*“Denegar el acceso a la información solicitada, en base a lo señalado en los fundamentos de derecho de esta resolución”.*

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

**1.** En la reclamación presentada la persona reclamante muestra su disconformidad con los fundamentos jurídicos de la Resolución por la que se deniega el acceso a la información solicitada.



Aporta la persona reclamante, junto a su escrito de reclamación, copia de la Resolución 32/2016, de 1 de junio, de este Consejo, por la que se resuelven reclamaciones de la misma persona reclamante contra la misma entidad reclamada, así como copia de la Sentencia 44/2018, del Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 8 de Sevilla (PROA 376/2016).

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

**1.** El 31 de agosto de 2023 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El 6 de septiembre de 2023 se notificó a la entidad reclamada la solicitud de 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 31 de agosto de 2023 a la Unidad de Transparencia respectiva.

**2.** El 21 de septiembre de 2023 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, al que se acompaña copia del expediente de resolución de la solicitud de información así como informe en el que la entidad reclamada se reitera en los argumentos de la Resolución denegatoria.

### **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 del sector público andaluz, 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 20 días hábiles desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, prorrogables por igual período en el caso de que el volumen o la complejidad de la información solicitada lo requiera.

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, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, 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 11 de agosto de 2023, y la reclamación fue presentada el 25 de agosto de 2023, 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. El objeto de la solicitud de información fue el siguiente:**

*“Copia del primer contrato de trabajo del trabajador [nombre de tercera persona], con identificación expresa de la persona competente que firma por parte de la empresa pública el contrato de trabajo con dicho trabajador”.*

La entidad reclamada deniega el acceso a la información argumentando lo siguiente: en el contrato de trabajo solicitado no se pueden disociar “los datos de carácter personal” por lo que “debe ponderarse el derecho del acceso a la información pública con el derecho a la protección de datos de carácter personal, conforme a la regulación establecida en el señalado artículo 15.3 de la LTAIBG”. Y para realizar dicha ponderación acude al “Criterio Interpretativo CI/001/2015 (Criterio Interpretativo Conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Protección de Datos), sobre el alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública obrante en su poder sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc” así como a Resoluciones de este Consejo en las que se aplica el mencionado Criterio Interpretativo.

Sin embargo, la referencia del citado Criterio Interpretativo al personal eventual, directivo o no directivo pero nombrado por procedimiento de libre designación de niveles superiores así como la Resolución 17/202, se refiere concretamente a las retribuciones de dicho personal, y no al acceso al contrato de trabajo.

Este Consejo comparte el hecho de que la información solicitada contiene datos personales que se encuadran en los previstos en el artículo 15.3 LTAIBG. Pero no puede compartir la ponderación de intereses contenida en la resolución reclamada. Y es que ya hemos indicado la importancia del acceso a la información sobre personal y sobre el gasto en personal en anteriores resoluciones. Así, hemos afirmado 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)].*

*«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» (Resoluciones 32/2016, de 1 de junio y 126/2018, de 19 de abril)”.*

Y en lo que corresponde al gasto en recursos humanos, indicábamos en el FJ 5º de la Resolución 70/2018, de 7 de marzo:





*“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”*”

Y en este supuesto, este Consejo entiende que debería primar el interés público en el acceso frente al derecho a la protección de datos de la persona contratada, ya que consideramos que debe primar el acceso a la información que permita conocer el contenido de las decisiones adoptadas por la Administración en este ámbito laboral.

No podemos compartir con la entidad reclamada el argumento de que no se pueden disociar del contrato de trabajo los datos de carácter personal, cuando además afirma que es un *“modelo tipo”* y que *“figuran datos referidos: al puesto de trabajo, retribuciones, desglosadas por conceptos, duración, convenio de aplicación, etc”*. Lógicamente la ocultación de determinados datos relacionados con el puesto de trabajo y las condiciones de contratación convertirían la información a facilitar en inútil o de poca utilidad. Pero sí se podrían suprimir los datos personales de carácter privado que no tienen relación con el contrato de trabajo, como el DNI, número de teléfono, edad o domicilio de la persona contratada, ya que estos datos supondrían un sacrificio excesivo al derecho a la protección de datos sin aportar ninguna información relevante al objeto de la transparencia en la contratación de recursos humanos.

Por otro lado, argumenta la entidad reclamada que *“el contrato de trabajo tampoco forma parte de lo que se considera objeto de publicidad activa: relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documentos equivalentes (artículo 10. l.g) de la LTPDA) que debe ser publicada y actualizada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía; publicación de información que esta empresa pública realiza de manera rigurosa”*.

Tampoco puede el Consejo compartir este argumento. La información que debe ser objeto de publicidad activa se encuentra definida y determinada por la ley, pero ello no impide que cualquier ciudadano pueda solicitar esa misma y otra información a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en el presente caso, toda vez que se conceptúa como *“información pública”* 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]*, y un contrato de trabajo de un empleado en una sociedad mercantil del sector público andaluz lo es.

Pues bien, considerando que la información solicitada se incardina claramente en el concepto de información pública y que no consta que la persona reclamante haya recibido la información solicitada, este Consejo debería estimar la presente reclamación en virtud de la regla general de acceso a la información que referíamos en el fundamento jurídico anterior.

En un sentido similar nos pronunciamos en la Resolución 261/2020, en la que indicábamos lo siguiente:



*“Y frente a lo sostenido por la Administración interpelada, que asumió la posición del afectado de no proporcionar los datos solicitados, a juicio de este Consejo la relevancia pública de la información pretendida debe prevalecer sobre los intereses particulares en juego. En efecto, la relevancia que en la conformación de la opinión pública tiene la información en materia de contratación de los empleados públicos ya ha sido ratificada en la Sentencia n.º 44/18 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Sevilla, de 22 de febrero de 2018, que vino a desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra nuestra Resolución 32/2016, en la que, por cierto, se abordó un caso que guarda una clara relación con el supuesto que nos ocupa. La transcripción parcial del Fundamento de Derecho Quinto de dicha sentencia suple ventajosamente cualquier intento nuestro de resumir su argumentación:*

*“[...] la información viene referida al primer expediente de contratación del Sr. [...] y no debe haber razón alguna para que una empresa pública no facilite dicha información, dados los principios de transparencia que deben regir su actividad, especialmente en materia de contratación de personal, tanto en lo que se refiere al procedimiento seguido para la contratación, como a las condiciones del contrato, así como a las retribuciones anuales fijadas, que, no se olvide, son pagadas con fondos públicos, lo que legitima a cualquier ciudadano para conocerlos y, por ende, para que se le suministre la información relativa a los mismos”*

**2.** Sin embargo, a la vista de los antecedentes de la reclamación, no consta que la entidad reclamada haya dado trámite de alegaciones a la tercera persona cuyos derechos o intereses puedan verse afectados por el acceso a la información solicitada, tal y como establece el artículo 19.3 LTAIBG. Por ello, debe cumplirse lo previsto en el citado artículo, y conceder a la tercera persona afectada (cuyo contrato se solicita), *“un plazo de quince días para que pueda(n) realizar las alegaciones que estime(n) oportunas.”* Además, la persona reclamante *“deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación”.*

La resolución que ponga fin a dicho procedimiento, o la ausencia de respuesta transcurrido el plazo máximo de resolución una vez concedido el trámite de alegaciones, podrá ser reclamada potestativamente ante este Consejo, circunstancia que deberá ponerse de manifiesto en su notificación en aplicación de lo previsto en el 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas.

**3.** Por último, y respecto a la pretensión contenida en la solicitud de información relativa a la *“identificación expresa de la persona competente que firma por parte de la empresa pública el contrato de trabajo”*, debemos indicar que el nombre de la persona que en su momento firma el contrato de trabajo se incluye en el contrato porque ocupaba un puesto en la organización que le facultaba para dicha firma, por lo que se puede considerar como un dato meramente identificativo relacionado con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, y por lo tanto debe facilitarse.

Por tanto, la entidad reclamada habrá de facilitar a la persona reclamante el contrato de trabajo con el nombre de la persona que, en ese momento de la firma del mismo, ocupaba el correspondiente puesto de trabajo, al ser un dato meramente identificativo relacionado con la organización del órgano.

### **Quinto Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.**

La entidad reclamada ha de ofrecer a la persona reclamante la información objeto de su solicitud, previa disociación de los datos personales que pudiera contener (art. 15.4 LTAIBG). La entidad reclamada deberá tener en cuenta que la disociación de datos personales implica no solo la





supresión de la identificación concreta de las personas físicas o aquellos otros datos que pudieran permitir la misma (DNI, dirección, número de teléfono...), sino también de otra información que permitiera igualmente la identificación de alguna persona física. En este sentido, el artículo 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos define dato personal como:

*“toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.*

En el caso de que en algunos de los documentos solicitados ni siquiera la supresión u ocultación de información llegara a impedir la identificación de la persona, la entidad reclamada no pondrá a disposición de la persona reclamante aquellos documentos afectados por dicha circunstancia.

A los efectos de la adecuada disociación u ocultación de los datos que puedan aparecer en los documentos, es preciso reseñar que la firma manual también se considera un dato personal y está sujeta a lo expresado anteriormente. Por otra parte, el código seguro de verificación (CSV) de los documentos firmados electrónicamente deberá ser ocultado en caso de que se haya suprimido algún dato del documento en cuestión cuya copia se facilite como respuesta a la solicitud de acceso a la información, o bien cuando el acceso a la correspondiente verificación pueda permitir la consulta de algún dato personal, no revelado en el documento, de la persona firmante, como puede ser, por ejemplo, el DNI.

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.

La información obtenida podrá usarse sin necesidad de autorización previa, con las únicas limitaciones de las que se deriven de la LTPA y otras leyes, según lo previsto en el artículo 7 d) LTPA.

Asimismo, según el artículo 8 a) LTPA, las personas que accedan a información pública en aplicación de la normativa de transparencia deberán ejercer su derecho con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho.

En el caso de que la información a la que se concede el acceso contuviera datos personales, el artículo 15.5 LTAIBG establece que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

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

## **RESOLUCIÓN**

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

*“Copia del primer contrato de trabajo del trabajador [nombre de tercera persona], con identificación expresa de la persona competente que firma por parte de la empresa pública el contrato de trabajo con dicho trabajador”.*



La entidad reclamada deberá retrotraer el procedimiento en los términos del Fundamento Jurídico Cuarto, apartados segundo y tercero, 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.

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

Esta resolución consta firmada electrónicamente.