



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

S/REF:

N/REF: R/00172/2018



ASUNTO: Resolución de reclamación presentada 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 respuesta a la Reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 19 de marzo de 2018, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, considerando los antecedentes y fundamentos jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente **RESOLUCIÓN**:

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 23 de agosto de 2017, [REDACTED], en su calidad de delegado de prevención de la Administración periférica del Estado en Huesca presentó ante la Dirección Provincial del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) escrito en el que planteaba las siguientes cuestiones:

- *¿Debe el ayudante de prestaciones destinado en la oficina de prestaciones de Huesca realizar las tareas de registro, archivo y documentación que es necesario realizar en la mencionada dependencia?*

- *¿Quién debe realizarlas, en caso de que no deba realizarlas el ayudante de prestaciones?*

- *¿Debe el ayudante de prestaciones destinado en la oficina de prestaciones de Huesca realizar las tareas que requieran la utilización del procesador de textos Word, hoja de cálculo Excel o base de datos?*

- *Si no deben realizarlas, ¿quién tiene que hacerlas?*

- *¿Debe realizarse en la dirección provincial la atención al público a la que se refiere el protocolo arriba mencionado?*

reclamaciones@consejodetransparencia.es



2. Mediante oficio recibido el 19 de septiembre de 2017 según indica expresamente el interesado, la Directora Provincial del SEPE le comunicó lo siguiente:

PRIMERO. Respecto a la medida nº 1 "definir rol del puesto Ayudante Oficina de Prestaciones nivel 17": Las funciones y tareas a desempeñar en los puestos de trabajo Ayudante de Oficina de Prestaciones nivel 17 en la Red de Oficinas del SEPE vienen definidas en las bases de las convocatorias de los concursos de provisión de puestos de este Organismo y en consecuencia son de conocimiento público, por lo que el adjudicatario del puesto tiene conocimiento del rol a desempeñar desde el mismo momento de la presentación de su solicitud.

No habiéndose producido cambio o variación alguna respecto al rol "Ayudante de Oficina de Prestaciones nivel 17" en la Red de Oficinas del Sepe de la provincia, no procede la medida propuesta.

SEGUNDO. Respecto a la medida nº 1 "definir rol del puesto Ayudante Oficina de Prestaciones nivel 17": Todo empleado del SEPE, al tomar posesión del puesto que le haya sido adjudicado en la respectiva convocatoria del concurso de provisión de puestos de acceso, tiene conocimiento de las herramientas y aplicaciones informáticas a disposición de los empleados del Organismo vinculadas a su puesto mediante la adjudicación de un perfil de usuario adecuado al puesto.

No habiéndose producido variación en la ofimática corporativa del organismo, no procede adoptar la medida preventiva propuesta.

TERCERO. Respecto a la medida "Definir rol empleados de la Dirección Provincial": Las funciones y tareas a desempeñar en los puestos de trabajo, adscritos a Dirección Provincial conforme a la RPT aprobada para el organismo, vienen definidas en las bases de las convocatorias de los concursos de provisión de puestos de este Organismo y en consecuencia son de conocimiento público, por lo que el adjudicatario del puesto tiene conocimiento del rol a desempeñar desde el mismo momento de la presentación de su solicitud.

La atención e información presencial al público en la gestión integral de las prestaciones por desempleo se residencia en este Organismo en la Red de Oficina de Prestaciones.

Todo empleado público es conocedor del principio de conducta recogido en el artículo 54.4 del R.D.L 5/2015, de 30 de octubre.

En base a lo anterior, no procede adoptar la medida preventiva propuesta.

CUARTO. Respecto a la medida "funciones in vigilando": No quedan acreditados los hechos que se relacionan, ni identificados debidamente los presuntos receptores del riesgo.

En consecuencia, no procede adoptar una medida preventiva sobre la base de un riesgo no identificado ni definido.

Se traslada a los titulares del equipo directivo de esta Dirección Provincial aludidos en el escrito, a los efectos de que, si lo estimasen oportuno, puedan



alegar lo que a su interés convenga, sobre las afirmaciones vertidas en el mismo relativas al ejercicio de sus atribuciones.

3. Con fecha 19 de marzo de 2018, tuvo entrada en el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, escrito de Reclamación de [REDACTED], fechado el 16 de marzo, en el que señalaba diversas cuestiones, de carácter formal y material, relacionadas con la respuesta obtenida y, entre ellas:

De acuerdo con la LTAIBG, toda solicitud de información efectuada a su amparo requiere una resolución que cumpla los requisitos exigidos en el artículo 88 de la Ley 39/2015.

En efecto, dicho oficio no contiene pie de recurso, pues no me indica los recursos que contra la misma proceden, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

Esta circunstancia aparece agravada por el hecho de que la directora provincial ha incumplido también el artículo 21.4 de la Ley 39/2015.

Pues bien, en el caso que nos ocupa, la información que se solicita tiene por objeto, como se deduce claramente de mi solicitud de información de 23/08/2017, someter a escrutinio la acción de la Dirección Provincial del SEPE en Huesca en la emisión de los certificados de méritos de los funcionarios, conocer cómo toma dicho órgano sus decisiones tanto en la mencionada emisión de certificados como en la determinación de las tareas y funciones concretas que deben realizar los funcionarios afectados, y bajo qué criterios actúa al respecto.

Por tanto, es indudable que la información solicitada tiene relevancia en la conformación de la voluntad pública del órgano (la Dirección Provincial del SEPE en Huesca), es decir, es relevante para la rendición de cuentas, el conocimiento de la toma de decisiones públicas, y su aplicación en relación con el órgano en esta ocasión actuante y la materia concreta a la que la solicitud de información se refiere.

En fin, la solicitud de la información está justificada respecto a la finalidad de la Ley de transparencia acceso a la información pública y buen gobierno en los términos que se han descrito.

(...)

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con el artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el Presidente de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.



2. La LTAIBG, en su artículo 12, regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones"*.

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. En este caso, es necesario hacer una mención especial a los plazos establecidos en la LTAIBG en cuanto a la presentación de una Reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

A este respecto, debe indicarse que el artículo 24.2 de la LTAIBG señala que *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 caso que nos ocupa, tal y como se ha indicado en los antecedentes de hecho y consta en el expediente, la respuesta frente a la que se presenta reclamación fue notificada efectivamente el 19 de septiembre de 2017 y la Reclamación se presentó ante este Consejo de Transparencia mediante escrito de 16 de marzo de 2018, con entrada el día 19 del mismo mes.

Por lo tanto, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 24.2 antes señalado, debemos concluir que la presente Reclamación es extemporánea, al haber sido presentada claramente fuera del plazo de un mes establecido para reclamar, por lo que debe ser inadmitida.

4. Finalmente, en lo que respecta al uso del derecho de acceso a la información reconocido por la LTAIBG por parte de organizaciones sindicales o en el marco de las relaciones laborales en Organismos Públicos, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno considera que, como se indicó en resoluciones previas tramitadas por este organismo (por ejemplo, la resolución R/0462/2016) deben realizarse una serie de consideraciones sobre el marco en el cual se ha solicitado información y, derivado de ello, la normativa jurídica aplicable.

"Así, y como se desprende de los antecedentes de hecho de la presente resolución y de la documentación obrante en el expediente, queda acreditado que la solicitud de información (...) se enmarca dentro de las relaciones laborales mantenidas entre los representantes de los trabajadores y los responsables del organismo. Se trata, por lo tanto, de un ámbito que, por un lado, obliga a proporcionar información por parte de los responsables de la entidad y, por otro, y



con base precisamente en la información obtenida, permite proteger los derechos de los trabajadores por parte de los representantes de los mismos.

En el caso que nos ocupa, como en otros de los que ha tenido conocimiento este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el medio de impugnación previsto en la LTAIBG, esto es, la presentación de una reclamación ante el Consejo, ha sido utilizado cuando la respuesta o ausencia de ella que se reclama se ha presentado en el marco de las relaciones laborales que antes indicábamos.

En relación a lo anterior, no obstante, no debe dejarse de lado el acceso a la información regulado por la LTAIBG, configurado como un derecho de amplio ámbito objetivo y subjetivo y, especialmente, el concepto de información pública y, por lo tanto el posible objeto de una solicitud de información que la ley consagra: todo contenido o documento que obre en poder de un organismo sujeto a la norma que haya sido obtenido o elaborado en el ejercicio de sus funciones.

Este hecho- entender que puede ser objeto de una solicitud de información cualquier información que posea el organismo o entidad al que se dirija la misma- así como que no sea necesario motivar la solicitud, por lo que no está vinculada a la titularidad de un interés por parte del solicitante, hace difícil cuando no imposible, sustraer del marco de la LTAIBG una solicitud de información que cumpla las condiciones indicadas en la misma.

Sin embargo, este Consejo de Transparencia también quiere recordar que el objetivo final de la LTAIBG es el escrutinio de la acción pública, y ello mediante el conocimiento del proceso de toma de decisiones como medio de rendición de cuentas de los responsables públicos. Y desde esa perspectiva deben ser analizadas, a nuestro juicio, las solicitudes de acceso a la información que tengan su amparo en la misma. Por ello, se recuerda que el conocimiento de información en el marco de las relaciones laborales encuentra su acomodo natural en el régimen que constituyen tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público en caso de que sea de aplicación, que contienen vías para la adecuada comunicación entre las partes concernidas”.

Abundando en lo anterior, las funciones fundamentales del sindicato son la representación de los trabajadores en la negociación colectiva y velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados. También actúan como representantes del afiliado cuando éste lo requiere, así como parte en los juicios o reclamaciones, asumiendo la representación del interés social. Otras funciones asumidas son promover la formación profesional, la propuesta de mejoras en las condiciones de trabajo, control y ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales, así como participar en los procesos de contratación de nuevos trabajadores.

Por su parte, un Comité de Empresa es un grupo de personas que forman parte de una empresa y que representan al resto de trabajadores. Normalmente este Comité es quien se ocupa de negociar condiciones y resolver conflictos tipo salariales. El Comité está formado por personas que trabajan en la institución



/empresa. Son personas elegidas de forma democrática y que cumplen sus funciones de delegados o representantes sindicales. Según la normativa europea 97/74/CE, este tipo de comités son obligatorios en empresas que tengan más de mil trabajadores.

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente». En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin. Para ejercer esas funciones, con amparo constitucional, existe la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, cuyo artículo 2.1 d) dispone que El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, (...) comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Por su parte, su artículo 9.1 c) señala que Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En definitiva, si bien la LTAIBG configura de forma amplia el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas, incluidos los miembros o representantes de los trabajadores, derecho que podrá ejercerse sin necesidad de motivar la solicitud y que solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información – derivado de lo dispuesto en la Constitución Española– o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos, no debe perderse de vista que esta norma no está pensada, en ningún caso, para ejercer la actividad sindical, que dispone de sus propios cauces procedimentales específicos y que, en último extremo, puede ser defendido ante los organismos de arbitraje existentes o los Tribunales de Justicia competentes, no debiendo utilizarse la vía de la Reclamación ante este Consejo de Transparencia como medio usual para el ejercicio de esos derechos de representación laboral.



III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **INADMITIR por extemporánea** la Reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 19 de marzo de 2018, contra la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPE) en Huesca.

De acuerdo con el artículo 23, número 1, de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1 c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

EL PRESIDENTE DEL CTBG
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda

