



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

S/REF: 00001-00051278

N/REF: 706/2024

Fecha: La de firma.

Reclamante: Ryanair Dac.

Dirección: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

Información solicitada: Denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

R CTBG
Número: 2024-1043 Fecha: 17/09/2024

I. ANTECEDENTES

1. El presente procedimiento de reclamación trae causa de la ejecución de la sentencia dictada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional (recurso de apelación n.º 80/2022), en fecha 28 de marzo de 2023, en la que, con revocación de la sentencia n.º 44/2022, de 17 de marzo, del Juzgado Central de lo Contencioso-administrativo n.º 11, se estima parcialmente el recurso y se anula la resolución R/140/2021, de 16 de junio, de este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, ordenando la retroacción de actuaciones para que se dé trámite de audiencia a los interesados y se dicte la resolución que corresponda.

La mencionada sentencia de la Audiencia Nacional (SAN), cuya firmeza es comunicada a este Consejo con fecha 17 de abril de 2024, estima el recurso de apelación únicamente en lo concerniente al trámite de audiencia previsto en el artículo 24.3 LTAIBG, señalando este sentido, que:



« (...) Aunque el trámite de audiencia regulado en los artículos 19.3 y 24.3 de la Ley de Transparencia aparece referido a dos momentos distintos y ante órganos diferentes, la finalidad perseguida en ambos casos es la misma: que las personas o entidades cuyos derechos o intereses puedan verse afectados por la información pública solicitada, y consecuentemente con la decisión que se adopte, puedan formular alegaciones.

La audiencia a los interesados en la tramitación de la reclamación ante el Consejo de Transparencia no trata de desplazar sobre éste una carga que también recae en el órgano administrativo sino de cumplir una exigencia que la ley también le impone y hacer efectivo el derecho de contradicción exigido por el art. 24.3 de la Ley de Transparencia, garantizándose así que su decisión dispone de los elementos de juicio necesarios para la ponderación de los intereses en conflicto. No debe olvidarse que el Consejo de Transparencia, al tiempo de aplicar los límites fijados en el art. 14 de la Ley de Transparencia, debe hacerlo de forma proporcionada a su objeto y finalidad de protección, atendiendo "a las circunstancias del caso concreto, especialmente a la concurrencia de un interés público o privado superior que justifique el acceso", por lo que necesita conocer los intereses privados concurrentes para adoptar su decisión."

Luego, lo relevante es controlar si los interesados han sido oídos; y si no lo fueron ante el órgano administrativo custodio de la información, deberá el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno asegurarse de que el derecho de audiencia de los terceros resulte respetado. (...)».

2. A los efectos que aquí interesan es preciso recordar que la resolución R/140/2021, de 16 de junio, anulada por la SAN de 28 de marzo de 2023, estimaba la reclamación interpuesta por Ryanair DAC e instaba al Ministerio de Trabajo y Economía Social a remitirle la siguiente información: *«(...) las denuncias presentadas por los sindicatos USO y SITCPLA contra RYANAIR en relación con la existencia de cesión ilegal de los trabajadores entre la Compañía y las empresas subcontratadas CREWLINK IRELAND LIMITED ("CREWLINK") y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS ("WORKFORCE")».*
3. El 3 de mayo de 2024, en cumplimiento de la citada sentencia de la Audiencia Nacional, este Consejo ofreció trámite de audiencia a los sindicatos USO y SITCPLA, en los términos previstos en el artículo 24.3 LTAIBG, a fin de que alegasen lo que considerasen conveniente a su derecho respecto de la solicitud de acceso a la



información, incoándose el actual procedimiento con número de expediente 706/2024.

4. El 27 de mayo de 2024 se recibió escrito del sindicato SITCPLA por el que comparecía al trámite de audiencia concedido y señalaba lo siguiente:

« (...) La Compañía RYANAIR DAC solicitó información por acceso el día 16/12/2020, siendo denegada dicha solicitud por resolución expresa de la Subdirección General de la Inspección de Trabajo y S. Social en fecha 15/01/2021; si bien el solicitante recurre contra aquella decisión en fecha 15/02/2021 por considerar que su solicitud ha sido desestimada por silencio negativo, cuando parece ser que no ha sido así, pues consta en el expediente administrativo su notificación al interesado.

Dicha resolución de 15/01/2021, abunda en la confidencialidad y protección de la identidad del denunciante a los organismos de la Inspección de Trabajo, (Convenio n.º 81 de la O.I.T. entre otros), y en la ausencia, no de motivación de la solicitud, que no la precisa conforme a la Ley 39/2015, sino de razones para enervar o prescindir de esa confidencialidad, que compartimos totalmente. No se ve el sentido, además, de facilitar en este momento acceso a dicha información, cuando cualquier trámite de reacción a los expedientes solicitados, o a la sentencia de la Audiencia Nacional que confirma el contenido de las denuncias, ha precluido o prescrito, estando plenamente integrada la relación entre empresa y trabajadores conforme a lo mandado en la misma, de modo que la solicitud, entendemos, adolece de carencia sobrevenida de objeto.

Por otra parte, al haber reclamado RYANAIR contra un acto presunto que no es tal, entendemos que la motivación de su reclamación de 15/02/2021, obvia cualquier razón contenida en la resolución expresa que debió recurrir, y por consiguiente, una vez retrotraídas las actuaciones al trámite de audiencia al interesado, y llegado el momento de posicionarse como tercero ante la solicitud, es procedente adherirnos a las razones denegatoria esgrimidas en la resolución expresa de 15/01/2021 y la confirmatoria de 10/03/2021 de la Subdirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (...)».

5. El 3 de junio de 2024, se recibió escrito del sindicato USO compareciendo al trámite y señalando lo siguiente:



« (...) Que mediante el presente escrito de alegaciones venimos a mostrar nuestra oposición a la solicitud efectuada por las razones que a continuación se exponen:

.- Todas las denuncias interpuestas ante las distintas Inspecciones Provinciales de Trabajo y la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo dependientes del Ministerio de Trabajo realizadas por las representaciones sindicales antedichas, contienen tanto en el texto de las mismas como mediante documentos anexos, datos de distintos trabajadores tanto afiliados como simpatizantes, que nos fueron facilitados por estos atendiendo a la confidencialidad de los mismos, entendiendo por tal que en modo alguno la empresa pudiera acceder a estos, y en consecuencia ser identificados por la empresa ante el temor fundado, de las represalias que de ello pudieran derivarse.

Dicho lo cual, consideramos que facilitar la documentación solicitada por RYANAIR, podría suponer una vulneración de varios derechos fundamentales, especialmente el derecho a la privacidad y la protección de datos personales. Según el artículo 18.4 de la Constitución Española, se garantiza la protección de los datos personales, lo que implica que la información contenida en dichas denuncias debe ser tratada con la máxima confidencialidad y reserva, lo que en modo alguno se cumpliría en el caso de facilitar a la Empresa Ryanair DAC la documentación solicitada, en tanto que su solicitud tiene más que ver con una práctica de constante injerencia y vulneración de derechos fundamentales, así se evidencia con los pronunciamientos contenidos en la Sentencia firme dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 13 de abril de 2023, en la que confirmando la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, declara la vulneración del derecho de huelga de los sindicatos y condena a la demandada Ryanair y su ilegales agencias de contratación a abonar en concepto de daños morales la cantidad de 30.000 euros a cada uno de los Sindicatos; y más recientemente la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 22 de diciembre de 2023, en la que declara vulnerado el derecho de huelga de los Sindicatos USO-STA y SITCPLA condenado a la empresa RYANAIR DAC, WORKFORCE y CREWLINK al pago de una indemnización en concepto de daños morales por importe de 93.757,50 EUROS a cada uno de los Sindicatos demandantes. (...)

.- Adicionalmente la divulgación de las identidades de los denunciados contenidas en las denuncias a la empresa denunciada, podría exponer a los trabajadores a posibles represalias, lo que sin duda constituye una certeza más

R CTBG

Número: 2024-1043 Fecha: 17/09/2024



que una presunción, así se acredita por el permanente incumplimiento de esa política empresarial de constante contravención de los derechos laborales de los trabajadores, y de los derechos fundamentales tanto en su vertiente individual como colectiva.

Este riesgo es especialmente grave en el ámbito laboral de la empresa Ryanair DAC, donde la relación de poder entre empleador y empleado ha llevado a situaciones de coacción, intimidación y represalias directas, contraviniendo varios derechos fundamentales.

Por todo ello, es esencial preservar la confidencialidad de los datos que obran en las denuncias presentadas por el Sindicato USO-STA conjuntamente con el Sindicato SITCPLA, lo contrario, es decir, permitir el acceso a las denuncias por la empresa y con ello a los datos de trabajadores en ellas consignadas, podría conllevar el efecto pernicioso de limitar el ejercicio de la acción sindical de las organizaciones sindicales, consecuencia del temor a que la empresa identifique a los trabajadores que hayan podido facilitar sus datos y documentación para la interposición de las denuncias, y con ella la potencial vulneración del derecho de libertad sindical. (...)

Que la protección de los derechos de los trabajadores y el interés público deben prevalecer sobre el interés privado de la empresa en conocer el contenido de las denuncias, fundamentalmente, porque presumimos que el interés de la empresa no tiene que ver con el objetivo que persigue la norma de transparencia y buenas prácticas, si no, tal y como hemos puesto de manifiesto con prácticas que comprometerían los derechos fundamentales aludidos en el ordinal anterior.

(...) en tanto que en aquellas denuncias en las que se han levantado actas de infracción por las distintas inspecciones provinciales de trabajo, son lo suficientemente descriptivas como para poder inferir de las actuaciones realizadas las infracciones, en su caso, impuestas a la empresa solicitante, lo que necesariamente nos lleva a la conclusión ya anticipada, que el fin perseguido por la empresa solicitante es totalmente ajeno al objetivo que persigue la Ley de Transparencia y Buen Gobierno, razones todas ellas que deben dar lugar a la denegación al acceso de las denuncias interpuestas ante Inspección de Trabajo por el Sindicato USO-STA y SITCPLA frente a RYANAIR DAC. (...)».



II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)¹ y en el [artículo 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.](#)², el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)³, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁴ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo por tal, según dispone en el artículo 13, «*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*».

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. Como ya se ha reflejado en los antecedentes, este procedimiento se sigue en ejecución de la SAN de 28 de marzo de 2023 (apelación n.º 80/2022) que revoca la sentencia del JCCA n.º 11, de 17 de marzo de 2022 y anula la resolución R/140/2021, de 16 de junio, ordenando la retroacción de actuaciones a fin de que este Consejo dé

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α38>

² <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α24>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#α12>



audiencia a los sindicatos interesados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 LTAIBG.

En ejecución de lo anterior, este Consejo otorgó trámite de audiencia a los sindicatos USO y SITCPLA a fin de que alegasen lo que considerasen conveniente a su derecho. Ambos sindicatos presentaron sendos escritos de alegaciones ante este Consejo, con fechas, respectivamente, de 3 de junio y de 27 de mayo de 2024.

4. A efectos de valorar las alegaciones presentadas en ambos escritos y dictar la correspondiente resolución, es preciso recordar, en primer lugar, que la información cuyo acceso se reconoció a la aerolínea Ryanair en la citada R/140/2021 de este Consejo en *«las denuncias presentadas por los sindicatos USO y SITCPLA contra RYANAIR en relación con la existencia de cesión ilegal de los trabajadores entre la Compañía y las empresas subcontratadas CREWLINK IRELAND LIMITED (“CREWLINK”) y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS (“WORKFORCE”)»* que se hubieran presentado en todos los organismos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a nivel nacional.

La solicitud de acceso fue denegada por el Ministerio requerido al considerar que la divulgación de la información supondría un perjuicio para la prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios [artículo 14.1.e) LTAIBG]; así como para el secreto profesional y la propiedad intelectual e industrial [artículo 14.1. j) LTAIBG]. Fundamentaba la Administración su denegación en el deber de confidencialidad de los inspectores de trabajo en virtud de lo previsto en el artículo 15 c) del Convenio n.º 81 de la OIT, y su deber de sigilo al amparo de lo previsto en la Ley 23/2015, de 21 julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 138/2000, de 4 febrero que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En ese sentido, se argumentaba que *«el alcance de este deber de sigilo no se limita, en el caso de las denuncias, a guardar secreto sobre la identidad del denunciante, sino también a la propia existencia de una denuncia, considerando absolutamente confidencial el origen de cualquier queja, no pudiendo manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja. Además, en este caso, la solicitud de referencia no se ajustaba a ninguno de estos supuestos en los que cede el deber de reserva legal (artículo 10.2 de la Ley 23/2015).»*

Tales argumentos fueron descartados por el Consejo en la resolución R/140/2021 al entender que no resultaban de aplicación los límites invocados. Así, tras recordar la



doctrina establecida respecto de la aplicación de los límites al derecho de acceso a la información pública —aplicación no automática, necesidad de ponderación y respeto a los principios de justificación y proporcionalidad— y su necesaria interpretación estricta, cuando no restrictiva —en aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS de 17 de octubre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3530)]—, entendió este Consejo que la divulgación de la información requerida sobre las denuncias no supone un quebranto del deber de confidencialidad de los inspectores de trabajo o del *deber de sigilo*, dado que, como había alegado la sociedad reclamante, este deber se concreta en la prohibición de desvelar el origen de las quejas interpuestas a la Inspección de Trabajo, lo que en aquel caso era ya conocido —pues las denuncias fueron interpuestas por los sindicatos USO y SITCPLA no solo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sino también ante la Audiencia Nacional que dictó sentencia condenando a Ryanair por cesión ilegal de trabajadores, habiendo realizado ambos sindicatos reiteradas declaraciones públicas sobre este particular—.

Se concluía en la citada R/140/2021 que facilitar la información solicitada no supone una limitación indebida e ilícita del derecho de acción sindical de los sindicatos USO y SITCPLA que pudiera comportar una lesión del derecho constitucional contenido en el artículo 28.1 CE.

5. Sentado lo anterior, una vez oídas las partes interesadas, corresponde a este Consejo dictar nueva resolución en la que se tome en consideración las citadas alegaciones.

En primer lugar, por lo que concierne a la pérdida sobrevenida del objeto de este procedimiento alegada por el sindicato SITCPLA, no puede desconocerse que la duración de la tramitación —tanto del procedimiento de solicitud de acceso a la información, como de la ulterior reclamación ante este Consejo y en el posterior proceso judicial que ordena la retroacción— ha supuesto, desde una perspectiva temporal, que el orden jurisdiccional social se haya pronunciado sobre tales denuncias (a favor de las pretensiones de los sindicatos) y que, por tanto, la utilidad del acceso al contenido de las denuncias en este momento pueda verse cuestionada.

Sin embargo, no es función de este Consejo analizar o verificar la utilidad o el valor que la información pública pretendida pueda significar para el solicitante; sino pronunciarse sobre la procedencia de su acceso una vez escuchadas las terceras partes afectadas. Las alegaciones sobre la pretendida pérdida sobrevenida de objeto de la solicitud de acceso *«por cuanto cualquier trámite de reacción a los expedientes ha precluido o prescrito, estando plenamente integrada la relación entre empresa y*



trabajadores», no puede tener favorable acogida en lo concerniente al procedimiento de acceso que aquí se dirime que, con independencia del ámbito referido a la relación laboral y la cesión ilegal de trabajadores y del valor que pueda reportar la información a la solicitante, sigue plenamente vigente.

6. Corresponde analizar, en segundo lugar, las alegaciones referidas a la vulneración de la confidencialidad y del deber de sigilo que fundamentaban la resolución denegatoria del Ministerio y que comparte el sindicato SITCPLA según manifiesta de forma expresa en su escrito (sin añadir nuevas consideraciones a lo ya reflejado en la resolución de denegación).

Sobre este particular, este Consejo no puede sino confirmar la conclusión a la que llegó en la anulada R/140/2021, que ha sido confirmada con posterioridad por la Audiencia Nacional: que el deber de secreto o sigilo que impone el artículo 10 de la Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social no constituye una regulación del derecho de acceso a la información, sino una previsión de cautela *ad intra* dirigida a los trabajadores e inspectores respecto de la información a la que acceden en ejercicio de sus funciones que no prejuzga ni excluye la aplicabilidad de la LTAIBG. En efecto, es preciso diferenciar entre el deber de sigilo que se impone a los empleados públicos respecto de la divulgación de la información que conocen en ejercicio de sus funciones y la caracterización como confidencial de la propia información.

En esta línea la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de 24 de junio de 2020 (ECLI:ES:AN:2020:1595), puntualiza que el artículo 10.2 de la Ley 23/2015 no impide que cualquier persona solicite acceso a la información pública en el ejercicio de este derecho constitucional, cuestión radicalmente diferente a que, de *motu proprio*, un funcionario revele esa misma información atendiendo a otros intereses espurios, no amparados por una norma con rango de Ley. Se señala, así, en la citada sentencia que «[e]l deber de sigilo que recoge en artículo 10 de la ley 23/2015 no es incompatible, en forma alguna, con la exigencia de acceso a la información puesto que la obligación de facilitar información a quien la pide amparado en la ley de transparencia no supone, en forma alguna, que se haya infringido el deber de sigilo que se impone a funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (...)». Conclusiones que se reiteran en la reciente SAN de 23 de julio de 2024.



A lo anterior se suma que, en este caso, ese deber de sigilo concretado en la prohibición de desvelar el origen de las quejas interpuestas a la Inspección de Trabajo, pierde su sentido de ser desde el momento en que los propios sindicatos denunciaron ese hecho, habiéndose resuelto ya tales denuncias en el ámbito de la jurisdicción social.

7. Por su parte, el sindicato USO subraya que todas las denuncias contienen datos de distintos trabajadores, afiliados o simpatizantes, cuyo acceso podría comportar futuras represalias por parte de la empresa, así como la vulneración de los derechos a la privacidad y a la protección de datos personales que reconoce el artículo 18.4 CE. Entiende, asimismo, que el acceso a tales datos comportaría la del ejercicio de la acción sindical por parte de las organizaciones sindicales como consecuencia del temor a que la empresa identifique a los trabajadores que hayan podido facilitar sus datos y documentación para la interposición de las denuncias. Todo ello en un contexto, añade, de continuas vulneraciones de derechos fundamentales por parte de la empresa, tal como se evidencia en las sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que aporta.

De lo anterior se desprende que el sindicato USO, en sus alegaciones, introduce una faceta nueva que no fue tomada en consideración en la previa resolución de este Consejo: la de la protección de determinados derechos fundamentales (protección de datos, privacidad y libertad sindical) cuyo ejercicio se vería comprometido de facilitarse la información solicitada. Desde esta perspectiva, subraya el sindicato que la protección de los derechos de los trabajadores y el interés público deben prevalecer sobre el interés privado de la empresa, al presumir este como ajeno a los fines de la LTAIBG.

8. Sentado lo anterior, no puede desconocerse que este Consejo cuenta con una consolidada doctrina sobre el acceso a las actuaciones previas (entre las que pueden incluirse las denuncias y las actuaciones posteriormente realizadas) que parte de un posición favorable al acceso en el supuesto de que se haya dictado una resolución de archivo de las actuaciones (permitiendo por tanto la restricción al acceso en aquellos casos en los que las actuaciones todavía se están llevando a cabo) y tomando las medidas precisas para anonimizar los datos personales que puedan incluirse en tales denuncias y actuaciones. En este sentido se señalaba en la R CTBG 586/2023, lo siguiente:



«Por otro lado, no puede desconocerse que los documentos elaborados en el marco de actuaciones previas pueden contener información que concierne a personas físicas identificadas o identificables; (...) Tales informaciones tienen la calificación jurídica de datos de carácter personal con arreglo a la definición de los mismos establecida en el artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD). En consecuencia, su tratamiento ha de regirse por lo dispuesto en el citado Reglamento y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y, en particular, el tratamiento consistente en el acceso de terceros a dichas informaciones habrá de otorgarse o denegarse conforme a lo previsto en el artículo 15 LTAIBG, que establece un régimen diferenciado en función de las características de los datos personales involucrados.

Particularmente relevantes en relación con las informaciones obtenidas o elaboradas en el contexto de las actuaciones previas son las previsiones contenidas en el apartado primero del mencionado artículo 15 LTAIBG que sujeta la concesión del acceso a la información en determinados casos a condiciones muy estrictas: (a) el consentimiento expreso y por escrito del afectado si revelan ideología, afiliación sindical, religión o creencias (salvo que él mismo los haya hecho manifiestamente públicos); o (b), el consentimiento expreso o el amparo en una norma con rango de ley si contiene datos que hagan referencia al origen racial, a la salud o la vida sexual, o incluye datos genéticos, biométricos o relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conlleven amonestación pública.

Pero, además de las informaciones que contengan datos pertenecientes a las categorías mencionadas, en los documentos generados en las actuaciones previas es habitual que figuren otras de variada naturaleza que afecten a las diversas personas físicas que hayan intervenido, sean denunciantes, investigados, testigos o declarantes.

Todas ellas reúnen también la condición de datos de carácter personal en la medida en que se trate de informaciones sobre una persona física identificada o identificable (art. 4.1 RGPD). En consecuencia, salvo cuando atañen únicamente al solicitante, la decisión sobre el acceso a las mismas habrá de regirse por lo previsto en el apartado tercero del artículo 15 LTAIBG, que estipula lo siguiente: (...) Y establece, seguidamente, determinados criterios que deberán tomarse en consideración particularmente, en dicha ponderación.»



En este caso, la anterior resolución de este Consejo apreció un indudable interés público en el acceso a la información referida a las denuncias presentadas por los sindicatos antes la Inspección de Trabajo por cesión ilegal de trabajadores, por cuanto sirve a las finalidades de conocer *cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones* a las que responde la LTAIBG según se proclama en su Preámbulo; interés público puede satisfacerse sin revelar datos de carácter personal y facilitando únicamente la información.

9. No se aprecia, finalmente, que el derecho de acceso por parte de la aerolínea demandada a las denuncias presentadas por los sindicatos suponga una traba o menoscabo al ejercicio del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 CE. De acuerdo con una consolidada jurisprudencia constitucional, el contenido esencial del mencionado derecho fundamental incluye, además de fundar sindicatos y afiliarse (o no) a los mismos, *«el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden. as anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad).»* El ejercicio de este derecho (la actividad sindical a la que alude el sindicato) no se ve vulnerado como consecuencia del reconocimiento del acceso al contenido de las denuncias presentadas con exclusión de los datos personales que figuren en las mismas, sobre todo teniendo en cuenta que el contenido de dichas denuncias fue judicializado y existen ya pronunciamientos judiciales a favor de los sindicatos.
10. En consecuencia, procede estimar la reclamación y acordar que se otorgue el acceso al contenido de las denuncias solicitadas *«previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas»*, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.4 LTAIBG.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por RYANAIR DAC frente a la resolución del MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.



SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita a la sociedad reclamante la siguiente información, con disociación de los datos personales de conformidad con lo previsto en el artículo 15.4 LTAIBG:

«(...) las denuncias presentadas por los sindicatos USO y SITCPLA contra RYANAIR en relación con la existencia de cesión ilegal de los trabajadores entre la Compañía y las empresas subcontratadas CREWLINK IRELAND LIMITED ("CREWLINK") y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS ("WORKFORCE").»

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada a la sociedad reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23.1⁵](#), 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 octubre⁶](#), 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, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa⁷](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>