

Expediente núm. 116/2022

Resolución núm. 12/2023

CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA

Presidente: D. Ricardo García Macho
Vocales: Dña. Emilia Bolinches Ribera
D. Lorenzo Cotino Hueso
D. Carlos Flores Juberías
Dña. Sofía García Solís

En Valencia, a 27 de enero de 2023

En respuesta a la reclamación presentada ante el Consejo Valenciano de Transparencia por D. [REDACTED] en su condición de delegado de personal del Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos (SPPLB) contra la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (en adelante, SGISE), mediante escrito de fecha 12 de mayo de 2022, considerando los antecedentes y fundamentos jurídicos que se especifican a continuación, y siendo ponente el vocal Sr. D. Carlos Flores Juberías, este el Consejo adopta la siguiente

RESOLUCION

ANTECEDENTES

Primero. - Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, en fecha 12 de mayo de 2022, D. [REDACTED] presentó por vía telemática, con número de registro de entrada GVRTE/2022/1508348, una reclamación ante el Consejo Valenciano de Transparencia contra una presunta falta de respuesta de la SGISE a diversas solicitudes previas de acceso a información pública, y denunciando incumplimientos en materia de publicidad activa.

En ese documento, el reclamante presentó un relato pormenorizado de los hechos que motivaban su reclamación de que “la SGISE cumpla con sus deberes de transparencia y buen gobierno en términos generales, pero en particular, cumpla con sus obligaciones de ofrecer a los representantes de los trabajadores, toda la información que se solicita para ejercer sus potestades legales de defensa y fiscalización”, y que se concretaban en las siguientes quejas:

- 1.- Que la SGISE no tiene actualizado su portal de transparencia, en el que faltan “los movimientos bancarios de 2021, así como las actas del Consejo de Administración desde marzo de 2021”.
- 2.- Que la SGISE ha cometido “irregularidades en la adjudicación de cursos oficiales”, al haber ofrecido (“nos informan por cauces informales”) por un lado un curso de la Unidad Militar de Emergencias a un trabajador del servicio de forma arbitraria, sin concurso público y sin informar a la parte social, designando a un trabajador cuyo perfil y cargo, en ningún caso podría justificar la decisión. Y, por otra parte, al haber publicado unas bases para un proceso de selección interna para otro curso de formación de la UME en las que “llama la atención los elevados requisitos exigidos, ya que no se corresponden con los que la UME exige oficialmente [así como que] los requisitos exigidos para el curso coinciden con el de los Técnicos Helitransportados”.
- 3.- Que la SGISE ha cometido “irregularidades en la negociación de las tablas salariales de técnicos y coordinadores helitransportados”, toda vez que “Las condiciones particulares que negociaron estos trabajadores son desconocidas por la parte social”.
- 4.- Que la SGISE ha practicado la “Opacidad en la bolsa de trabajo de la sección helitransportada” cuya gestión “ha sido completamente opaca y a fecha de hoy, sigue sin trasladarse desde la empresa cuáles son las vacantes existentes. Los trabajadores han denunciado un uso arbitrario de la misma, y se han trasladado diversas denuncias de la empresa, por parte de los trabajadores a los delegados sindicales.”.

Segundo. - Al objeto de brindar una respuesta adecuada a la solicitud del reclamante, con carácter previo a la deliberación de la presente resolución por parte de este Consejo se procedió a conceder trámite de audiencia a la SGISE, instando mediante escrito de fecha 13 de mayo de 2022, para que en un plazo de quince días pudiera formular las alegaciones que considerase oportunas respecto de las cuestiones referidas, así como a facilitar a este Consejo cualquier información relativa al asunto que pudiera resultar relevante. Escrito recibido por la SGISE el mismo día 13 de mayo, tal y como consta en el acuse de recibo telemático, y al que en fecha 25 de mayo de 2022 se dio contestación, formulando una amplia serie de siguientes alegaciones y concluyendo con la solicitud de que, en virtud de lo expuesto, se dictase resolución denegatoria sobre la solicitud de acceso a información pública presentada por D. ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■

Tercero. - Efectuada la deliberación del asunto en la sesión del día de la fecha de este Consejo, se adopta la presente resolución bajo los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. - Conforme a lo dispuesto en su art. 47.1 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (en adelante Ley 1/2022 valenciana), “el Consejo Valenciano de Transparencia es la autoridad de garantía en materia de transparencia en la Comunitat Valenciana. Tiene como finalidad garantizar el derecho de acceso a la información pública y velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa”, siendo el órgano competente para “resolver las reclamaciones contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, con carácter previo a su impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa”, según recoge, entre sus funciones, el artículo 48.1 del mismo texto legal.

Segundo. - El artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana establece que frente a las resoluciones de las solicitudes de acceso a la información podrá interponerse reclamación potestativa (previa a la impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa) ante el Consejo Valenciano de Transparencia. Estas reclamaciones se regirán por lo previsto en esta Ley, así como por lo dispuesto en la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Tercero. - Asimismo, la administración destinataria de la solicitud de acceso a la información pública objeto del presente recurso –la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (en adelante, SGISE) – se halla sujeta a las exigencias de la citada Ley, en virtud de lo dispuesto en su art. 3.1.b), que se refiere de forma expresa a “el sector público instrumental de la Generalitat”, en los términos definidos en el artículo 2.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

Cuarto. - En cuanto al reclamante, se reconoce el derecho de D. ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ a acogerse a lo previsto en el artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana, toda vez que el art. 27 de dicha Ley garantiza el derecho a la información pública de cualquier ciudadano, a título individual o en representación de cualquier organización legalmente constituida, sin que sea necesario motivar la solicitud ni invocar la ley.

Cabe señalar que este Consejo, respecto de aquellas solicitudes de acceso a la información pública presentadas por representantes sindicales, ha venido afirmando su competencia para la resolución de las reclamaciones que se presenten en el ámbito del ejercicio de la acción sindical y entendiendo además que “el derecho general de acceso a la información pública que la Ley de Transparencia contempla para cualquier ciudadano o ciudadana, se ve reforzado en este caso por el carácter de representante sindical de quién solicita la información. Ahora bien, este refuerzo no implica que no se aplique a este caso la normativa general que regula el procedimiento de acceso a la información prevista en la Ley estatal 19/2013, y en la Ley 1/2022 valenciana. Este criterio se mantiene en repetidas resoluciones: Res.

31/2017 (Exp. 100/2016); Res. 29/2019 (Exp. 132/2018). Y más recientemente en Res. 106/2021, Res. 156/2021, Res. 163/2021, Res. 188/2021, Res. 243/2021, Res. 244/2021.

Quinto. - Por último, la información solicitada constituye en parte información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, según el cual se entiende por información pública los “contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de la Administración y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”. En los mismos términos se pronuncia la Ley 1/2022 valenciana en su artículo 7.4.

Sexto. - La primera cuestión que toca dilucidar es, precisamente, la de que parte de las quejas del reclamante son atendibles en esta concreta instancia. Como ya se ha recordado, el Consejo Valenciano de Transparencia tiene por misión garantizar el derecho de acceso a la información pública y velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa, y no solventar cualesquiera otras quejas que puedan afectar al correcto funcionamiento de las administraciones públicas, por atendibles y fundadas que éstas pudieran estar. Ello supone que quejas como las que aluden a “irregularidades en la adjudicación de cursos oficiales”, convocatorias de cursos de selección interna en las que “llama la atención los elevados requisitos exigidos”, “irregularidades en la negociación de las tablas salariales de técnicos y coordinadores helitransportados”, o denuncias de un uso arbitrario de las bolsas de trabajo resultan, pese a la gravedad que se intuye en el relato de los hechos aportado por el reclamante – desmentida, por otra parte, por la administración reclamada–, inatendibles por parte de este Consejo. Salvo, naturalmente, en aquella parte de las mismas en la que las irregularidades afecten al derecho de acceso a la información pública de la parte reclamante.

Séptimo. - A este respecto conviene recordar que, como admite la entidad reclamada, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores establece que el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Y que este también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 (y aquí es necesario recordar que no puede haber datos que lleven a identificar a una persona con su salario) y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Así como derecho a conocer:

- El balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Las sanciones impuestas por faltas muy graves.

– Los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar. Tendrá también derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa, sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa; ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. Esta es la información que deberá facilitarse al Comité de Empresa. Utilizar el portal de transparencia es un acto contrario a la normativa aplicable, en tanto en cuanto solicitan información ajena al Comité, o que, de serlo, debe dirimirse dentro de los cauces establecidos por el derecho laboral.

Octavo. - Centrando nuestra atención en esos aspectos de la reclamación que sí resultan ser de competencia de este Consejo, procede empezar ocupándose de la imputación de que la SGISE no tienen actualizado su portal de transparencia, en el que faltan “los movimientos bancarios de 2021, así como las actas del Consejo de Administración desde marzo de 2021”. Y concluir al respecto que, además de no resultar acreditada en el escrito de reclamación, resulta por el contrario desmentida por la mera observación del citado portal (<https://sgise.es/es/portal-de-transparencia/>), en el que en efecto figuran en la Secc. “Movimientos bancarios” los correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, y en la Secc. “Acuerdos Consejo Administración, los adoptados por éste en las sesiones de 19 de enero, 21 de febrero y 31 de marzo de 2022, así como un número indeterminado de los correspondientes a años anteriores.

Noveno. - En lo tocante a las “irregularidades en la adjudicación de cursos oficiales”, del largo y detallado relato de los hechos que ofrece la parte reclamante –contradicho por el que lleva a cabo en su escrito de alegaciones la parte reclamada– no se alcanza a deducir que haya habido incumplimiento alguno por parte de ésta última de sus obligaciones en materia de acceso a la información. En efecto, la parte reclamante aduce primeramente que solicitó “que se trasladara la cuestión del primer curso adjudicado irregularmente en la reunión del Comité Intercentros del día 18 de noviembre” pero también admite que en dicha reunión la empresa informó al respecto, y que dicha información quedó –siquiera “vagamente”– reflejada en el acta de la reunión, sin que la “manifiesta insuficiencia” de la respuesta equivalga a una denegación del derecho de acceso a la información; y aduce en segundo lugar que solicitó un nuevo abordaje del asunto con fecha 17 de febrero, y que éste se verificó en fecha 21 de febrero, sin que de nuevo se deduzca de ello nada objetable.

Sí se hallaría, en cambio, un comportamiento objetable por parte de la SGISE en lo relativo al extremo señalado en el párrafo en el que el reclamante aduce que

Se solicita formalmente petición de información mediante entrega por escrito, sin acuse, a la Gerente, [REDACTED], la cual encomienda a D. [REDACTED] a concertar una cita con [REDACTED], Jefe de Sección de Recursos Humanos. El 21 de enero se solicita formalmente la información relativa al expediente de conciliación que justifica las tablas salariales de los técnicos y coordinador Uhs. La petición es realizada por D. [REDACTED] delegado sindical de SPPLB, a través de la sede electrónica de la SGISE (documentos 9 y 10). La solicitud no es contestada. Se reitera la solicitud en persona a [REDACTED], en presencia de la asesora en materia laboral, [REDACTED], durante el comité intercentros del 11 de febrero, pero sigue siendo desatendida. Informar que la solicitud se ha vuelto a realizar a través de correo electrónico dirigido a la Gerente [REDACTED] y a la Jefa de Recursos Humanos, [REDACTED], el 30 de marzo de 2022 (documento 11, correo 1).

Cuestión ésta sobre la que el dilatado escrito de alegaciones del SGISE no hace observación alguna, obligando a este Consejo a estimar la inexistencia de objeciones por parte de la administración a la entrega de la información reclamada.

Décimo.- En relación con la supuesta opacidad en la bolsa de trabajo de la sección helitransportada, minuciosamente denunciada por el sindicato SPPLB, éste sostiene que la petición de información cursada por varios trabajadores por correo electrónico el 22 de diciembre de 2020 y “físicamente” el 14 de enero de 2021 fue contestada el 16 de junio de 2021 mediante un correo electrónico al que se acompañó un documento denominado “Bolsa Unidades Helitransportadas”. Sin embargo, destino diametralmente opuesto corrieron las solicitudes de información de las vacantes, cursada posteriormente (correo 3), la del día 11 de febrero de 2022 (documento H5), y la del 22 de marzo (correo 4) todas ellas desatendidas. Cuestión ésta sobre la que el dilatado escrito de alegaciones del SGISE formula la observación de que La empresa entiende, que esta petición podría estar superando los límites del artículo 14.f) de la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como el artículo 15 de la misma, lo que podría conllevar la trasgresión a la protección necesaria de datos personales, como es el salario o determinadas condiciones laborales, protegidas incluso dentro del registro salarial de la empresa. Nos gustaría poner de manifiesto, que la no entrega de información a la que no pueden tener acceso, no es incumplir la norma por parte de la empresa sino justamente lo contrario, esto es, proteger a los trabajadores directamente afectados. Por último, es en el ámbito de la negociación colectiva regulada en el título III del ET donde se deberá negociar con la empresa, y siempre como Comité, no como parte del mismo.

A este respecto, son dos las consideraciones que cabe hacer: la primera es que para sustentar una negativa a la entrega de una documentación formalmente solicitada no basta con la alegación de hipotéticas vulneraciones de la legalidad vigente como las que en forma condicional hace la administración reclamada, al aducir “que esta petición podría estar superando los límites del artículo 14.f) de la ley 19/2013” o que ello “podría conllevar la trasgresión a la protección necesaria de datos personales” (la cursiva es en ambos casos nuestra), sino que es menester cuando menos una taxativa afirmación de la incompatibilidad entre lo solicitado y el deber de salvaguarda de los derechos constitucionales de los afectados. La segunda tiene que ver con el hecho de que la administración reclamada ya hubiera hecho entrega de documentación de cariz similar a la solicitada aquí, toda vez que el reclamante recibió ya el 16 de junio de 2021 un correo electrónico al que se acompañó un documento denominado “Bolsa Unidades Helitransportadas” en el que se incluía información que, si bien no satisfacía por entero la pretendida con su reclamación –de ahí que esta haya sido reiterada ante este Consejo– sí compartía objeto con la que ahora se reclama; inclinándonos a pensar que no debería existir mayor objeción a la entrega de esta última.

Undécimo. - Por último, en relación con la imputación de que la SGISE ha practicado la “Opacidad en la bolsa de trabajo de la sección helitransportada” cuya gestión “ha sido completamente opaca y a fecha de hoy, sigue sin trasladarse desde la empresa cuáles son las vacantes existentes”, el reclamante no formula ninguna petición documental específica que este Consejo pueda amparar, mientras que por el contrario la SGISE aduce que:

En relación a las bolsas de trabajo de la sección helitransportada, la empresa recibe a través de la instancia n°. 2022-00825-01-28, de fecha 28 de enero de 2022, reclamación y solicitud de información por parte del sindicato SPPLB, [...] la instancia es contestada por el departamento de RR.HH, en fecha 14 de marzo de 2022, [...] respondiéndose también de manera individual al trabajador afectado.

Añadiendo además que

“en estos momentos, abordando el proceso de estabilización con las consiguientes convocatorias públicas de empleo y un Convenio Colectivo en proceso de negociación, las peticiones formuladas de contrario carecen no solo de fundamento, sino que trasgreden la finalidad de la norma para el objeto que ha sido constituida.”

RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, el Consejo Valenciano de Transparencia, acuerda

Estimar parcialmente la reclamación sustanciada ante este Consejo por D. [REDACTED] en su condición de delegado de personal del Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos (SPPLB)

contra la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (en adelante, SGISE), mediante escrito de fecha 12 de mayo de 2022 y, en particular, instar a ésta a hacerle entrega en el plazo máximo de un mes de la información solicitada en el correo electrónico dirigido a la Gerente [REDACTED] y a la Jefa de Recursos Humanos, [REDACTED], el 30 de marzo de 2022 a la que se hace referencia en el fto. jco. noveno; y en las solicitudes de información relativa a las vacantes de la Bolsa de Unidades Helitransportadas”, identificadas en el escrito del reclamante como “correo 3”, “documento H5” (del día 11 de febrero de 2022), y “correo 4” del 22 de marzo de 2022; desestimando el resto de las peticiones.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO VALENCIANO
DE TRANSPARENCIA**

Ricardo García Macho