

**Expediente N° 21/2024**  
**Resolución N.º 276/2024**

## CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA

Presidente: D. Ricardo García Macho

Vocales:

Dña. Emilia Bolinches Ribera

D. Lorenzo Cotino Hueso

Dña. Sofia García Solís

En Valencia, a 11 de diciembre de 2024

Reclamante: D. [REDACTED]

Sujeto contra el que se formula la reclamación: Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón

VISTA la reclamación número **21/2024**, interpuesta por D. [REDACTED], formulada contra el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón y siendo ponente el presidente del Consejo, Sr. D. Ricardo García Macho, se adopta la siguiente

### RESOLUCIÓN

#### ANTECEDENTES

**Primero.** - Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, en fecha 29 de enero de 2024 D. [REDACTED], como presidente de la junta de Personal del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, presentó por vía telemática, con número de registro GVRTE/2024/290681, una reclamación ante el Consejo Valenciano de Transparencia. En ella reclama contra la falta de respuesta del mencionado Consorcio a una solicitud de acceso a información pública presentada el 16 de noviembre de 2023, con número de registro 23/829, en la que pedía diversa información relativa al personal funcionario del Consorcio.

Concretamente solicitaba:

1. *Información sobre todo lo que afecte al personal funcionario del CHPCS.*
2. *Informe, sobre las siguientes materias:*
  - a) *Traslado total o parcial de Servicios en el Consorcio.*
  - b) *Planes de formación de personal funcionario.*
  - c) *Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo que afecten al personal funcionario.*
3. *Información de todas las sanciones impuestas, expedientes, etc al personal funcionario por faltas.*
4. *Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:*
  - a) *Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.*
  - b) *Régimen de permisos, vacaciones y licencias.*
  - c) *Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.*
5. *Informe de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen”.*

**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 al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón por vía telemática, instándole con fecha de 9 de febrero de 2024 a formular las alegaciones que considerara oportunas respecto de las cuestiones referidas, así como a facilitar a este Consejo cualquier información relativa al asunto que pudiera resultar relevante, siendo recibido el día 12 de febrero de 2024, según acuse de recibo que consta en el expediente.

En contestación a dicho requerimiento, con fecha 22 de febrero de 2024 se recibe en el Consejo escrito de alegaciones del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón manifestando lo siguiente:

“...1. - D. [REDACTED] actúa en calidad de presidente de la Junta de Personal, órgano que representa los derechos del personal de la plantilla del Consorcio con vínculo funcional; por tanto, es en calidad de representante de órgano de representación del personal funcionario el modo en que se debe entender e interpretar el escrito que presentó en fecha 23 de noviembre de 2023.

Las funciones y legitimación de los órganos de representación del personal funcionario está recogida en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y que establece como funciones de las Juntas de Personal:

- a) **Recibir información**, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) **Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.**
- d) **Tener conocimiento** y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) **Colaborar con la Administración** correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Entendemos, pues que son estas las funciones y los derechos que, como representante de los funcionarios la Junta de Personal, puede iniciar y reivindicar, y no otras y distintas que son las que el reclamante formula en su escrito y que parecen una transcripción de los derechos del Comité de empresa regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Y tal y como puede observarse en su mayor parte los derechos que asisten a la Junta que REPRESENTA a los empleados con vínculo funcional son los de "ser o recibir información, tener conocimiento ..." pero en ningún apartado de las facultades hace referencia a "recibir una concreta y determinada documentación o resoluciones en materia" que afecten a personal funcionario por este órgano colegiado representado.

2. - La normativa estatal de función pública solamente reconoce capacidad de negociación a las Mesas Generales donde con carácter general están presentes y representados los miembros de los órganos de representación del personal, funcionario o laboral o estatutario, (Comité y Junta de Personal) además de las organizaciones sindicales más representativas. Y, la normativa laboral estatal, Estatuto de los Trabajadores, reconoce esta capacidad de negociación con carácter general y principal al Comité de Empresa (no obstante reconocer legitimidad a las secciones sindicales si así se acuerda expresamente) El Consorcio no es una Administración Pública sino un ente instrumental del Sector Público de la Generalitat Valenciana y en este sentido su proceso de negociación no debe efectuarse a través de la unidad de negociación Mesa General (solo prevista para AGE, Administraciones autonómicas y Entidades Locales) sino a través del Comité de Empresa. No obstante, por así estar previsto en nuestro Convenio Colectivo, la negociación de las condiciones de trabajo del personal de la plantilla del Consorcio se venía gestionando y tramitando a través de la Mesa General de Negociación conjunta del

personal laboral y funcionario. donde la Junta de personal tiene su representación y representantes. Es a la Mesa de Negociación a la que la Dirección del Consorcio traslada no solo la información sino también toda documentación que afecta a todos y cada uno de los puntos mencionados respecto de la legitimación de las Juntas de Personal, de las competencias del Comité de Empresa, y de las materias que según el artículo 37.1 del TREBEP deben ser objeto de negociación, temas todos ellos que conllevan, además de la información, su plasmación en formato documentación integrante de un expediente administrativo.

Por consiguiente, la Junta de Personal, en su condición de órgano colegiado de representación de las condiciones de trabajo del personal funcionario recibe a través de la Mesa de Negociación toda documentación que el Consorcio elabora, produce, en relación con materias que son susceptibles de información o negociación.

Podemos entender, pues, que su derecho a acceso a información, dado que lo hace en calidad de "representación de los funcionarios" queda satisfecha con la documentación que se facilita a la Mesa de Negociación donde la Junta está debidamente representada.

3. - En cualquier caso, esta Dirección manifiesta que existen al menos dos asuntos concretos que afectan a personal funcionario individualizado, respecto de los que sí se informa particularmente a la Junta de Personal, como órgano colegiado de representación de los intereses de funcionarios, y respecto de personal de esta naturaleza jurídica y que son las jubilaciones del personal funcionario y las provisiones temporales de puestos de trabajo singularizados a través de Comisión de Servicios, y lo hace a través de NOTAS INTERNAS de ORGANIZACIÓN.

4. - Asimismo, esta Dirección manifiesta que respecto de la mayoría, por no decir la totalidad, de las materias respecto de las cuales la Junta de Personal a través de su presidente, reclama "falta de información" y entendiéndolo, además, que dicha petición de información no tiene otra finalidad que la de "informar, a su vez, a los representados funcionarios", es facilitada de manera continuada por la Dirección a "todo el personal", bien mediante Notas de Régimen Interior que se publicitaban, antes en la web o la intranet del Consorcio, ahora en el Portal del Empleado público, que desde el 31 de octubre de 2023 se encuentra operativo para este tipo de operaciones y trámites de información pública. Así fueron, son y serán publicitados en el Portal del Empleado Público del Consorcio (antes en la web o en la intranet) notas informativas (NI) relativas a "permisos de empleados candidato ante procesos electorales", plan de vacaciones anual, funcionamiento de determinados servicios de interés general como el Servicio de Sistemas de información, importes de las indemnizaciones por servicios extraordinarios según la normativa aplicable al Consorcio Hospitalario (Decreto 24/1997) para mejor comprensión y conocimiento, permisos retribuidos de empleados electores en procesos electorales, Calendario laboral y normas de elaboración de Turnos y jornada de Trabajo (que comprende información relativa al ejercicio y disfrute de derechos como vacaciones, asuntos propios, festivos, elaboración de los turnos de trabajo, cumplimiento de jornada, calendario y gestión de la nómina, días gratificables en fiestas locales, complemento de mejora de la Incapacidad Temporal, aplicación y efectos de sentencias firmes que afecten al ejercicio y reconocimiento de derechos ( permisos y reducciones de jornada) e impliquen su modificación, aplicación y efectos de sentencias firmes que afecten al ámbito de las retribuciones ( pluses de personal laboral según convenio colectivo), pago de atrasos en relación a la nóminas...

Además, en el Portal del Empleado Público desde octubre de 2023, la Dirección del Consorcio ha ido integrando para conocimiento de todo el personal, así como de los órganos de representación de dicho personal, tanto laboral como funcionario, y por tanto, de la Junta de Personal, las siguientes informaciones: ejecución de Sentencia 87/2023 del Juzgado de lo contencioso administrativo núm. 2 de Castellón sobre declaración de nulidad del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprobó la plantilla orgánica de 2020, pagos de ejecución de sentencia en nómina, pago de incrementos retribuciones por variación de aplicación de incrementos de IPC en nómina, pago de diferencias de incrementos adicionales, resoluciones individuales de resolución de reclamaciones de ejecución de Sentencia 87/2023, pago de intereses correspondientes a atrasos por ejecución de sentencia, avisos

*mensuales de pago de nómina, funcionalidad del Portal del Empleado, comunicación de inicio de procedimiento de reconocimientos médicos para vigilancia de la salud de los empleados, información sobre realización de talleres de emergencias, recomendaciones ante el incremento de infecciones por Covid, recordatorios de campañas de vacunación, recordatorios de uso de mascarillas, recordatorios de vacunación, información sobre el Consejo de Gobierno del Consorcio (órgano colegiado con competencias ejecutivas en el Consorcio), publicación del personal colaborador seleccionado por la Comisión que selecciona personal del Colegio de Vocalías y personal colaborador de los procesos selectivos, plan de actuación anual de necesidades ante la planificación de las vacaciones del personal que precisa sustitución...*

*Por tanto, y como síntesis a lo expuesto, el Consorcio, **a través de las diferentes herramientas que han podido ir implementándose en materia de sistemas de la información, facilita de manera directa a toda la plantilla, y por tanto a todo el personal funcionario representado por la Junta de Personal, y a la misma junta de personal**, en la medida en que esta está integrada por empleados funcionariales, **toda la documentación** que se elabora y que contiene no solo información legal relevante, sino también información sobre el ejercicio de derechos, obligaciones, y actuaciones que competen a los empleados de la plantilla, en todos y cada uno de los temas que el Presidente de la Junta de Personal manifiesta que le "falta información", bien entendido que la información pretendida por la Junta lo es a los efectos de informar a sus representados, toda vez que estos tiene un acceso directo, continuado, a toda la información sobre sus condiciones de trabajo y de cuanto compete a temas organizativos que pueden resultar de su interés.*

*5. - El Consorcio publicita en **su Portal de Transparencia** toda la información que la ley exige, así como las referencias y enlaces a las normas aplicables que regulan el régimen de permisos, vacaciones y licencias, régimen de incompatibilidades, autorizaciones de compatibilidad, plantilla y relación de puestos que contiene la clasificación retributiva de los puestos de trabajo, situación económica de cargos directivos, normativa propia del Consorcio, como los estatutos y acuerdo de delegación de competencias, datos elecciones sindicales, publicación de ejecución de sentencias desestimatorias para el Consorcio, plan de ordenación de recursos humanos y plan asistencial, plan de igualdad, protocolos internos de funcionamiento( protección de menores, antiacoso...), información económica, y en concreto, por lo que afecta al personal, gastos de desplazamiento, presupuestos de plantilla, acreditaciones de centro docente e investigación...)*

*Se adjunta a la presente copia de la documentación que acredita lo alegado*

*6. - En cualquier caso, y en relación con la "información" cuya falta reclama el presidente de la Junta de Personal, cabe alegar:*

- a) Apreciamos que en el escrito del reclamante no se precisa la "información" solicitada, lo que se traduce en una absoluta falta de concreción, pues su reclamación de falta de información no hace sino reiterar lo que de forma genérica el presidente de la junta considera que son derechos del órgano que representa (la normativa laboral Estatuto de los Trabajadores, que no la funcionarial, establece en su artículo 64 como "**Derechos de información y consulta y competencias del Comité de Empresa**, sin que llegue a concretar qué "documentos" o qué "acceso a información determinada" es la que pretende, y en este sentido incumple, además, los requisitos de la tramitación de su solicitud según lo dispuesto en el artículo 33.5 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana "solicitud estuviera formulada de manera imprecisa o confusa, de forma genérica..."*
- b) Realmente no solicita documentación alguna, entendiendo que toda y cada una de las informaciones que solicita en su escrito carecen de una documentación que integre o forme parte de un expediente administrativo, iniciada y completado o no, ya que en todos los supuestos que refiere la petición alude a una información entendida como "conocimiento o intercambio de conocimiento".*
- c) Respecto a "Información sobre todo lo que afecte al personal funcionario del CHPCS", toda la información que afecta a este personal, bien de manera individualizada o colectiva, si tiene su*

*plasmación en un acto administrativo y su conocimiento compete a la Junta de Personal, le ha sido comunicada, bien directamente como órgano colegiado, bien a través de los sistemas institucionalizados de información pública (web, portal de transparencia, intranet, portal del empleado público), incluso en la Mesa de Negociación, que es la unidad de negociación implementada hasta la fecha en este Consorcio, y donde, reiteramos, está la Junta de personal, y sobre todo, la representación de los intereses de los funcionarios que son los intereses que representa la Junta de Personal.*

- d) Respecto al Informe sobre traslados de servicio, en ocasiones se ha emitido información dirigida a los mails corporativos que afecta a modificación de acceso a servicios, traslados de consultas y, en cualquier caso, en Mesa de Negociación se ha informado a los representantes de los trabajadores.*
- e) Respecto de los Planes de Formación de personal funcionario, cuando el Consorcio ha dispuesto de un Plan de Formación propio, las secciones sindicales de las organizaciones sindicales con representación en los órganos de representación de personal laboral y funcionario, Comité y Junta han formado parte de la Comisión promotora.*
- f) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo que afecten al personal funcionario, entendemos que, de existir, estos formarán parte de un plan de ordenación de recursos humanos, para cuya elaboración se cuenta con la representación de los trabajadores.*
- g) En relación a la información sobre todas las sanciones impuestas, expedientes, al personal funcionario, además de que la ley solo obliga a comunicar la imposición de sanciones, que no de los expedientes disciplinarios, y solo respecto de las calificadas de muy graves, no se ha dado el caso. Y cuando se dé, el Consorcio cumple escrupulosamente con los requisitos y trámites de la instrucción y ordenación del expediente disciplinario.*
- h) Tener conocimiento y ser oídos en las materias de "establecimiento de jornada laboral, horario, régimen de permisos vacaciones y licencias..." , queda sobradamente manifestado y acreditado que sí ha sido informado, y que lo es con la periodicidad y continuidad que las circunstancias lo determinan, y lo es, además, a todo el personal mediante la inserción de la información en el portal del empleado público, y por lo que refiere a la jornada de trabajo, mediante la publicación anual de una Nota Interna que se dirige, también, singularmente a los órganos de representación del personal y secciones sindicales (no obstante, ser los mismos representantes)*
- i) En relación con el complemento de productividad, es la propia ley la que establece que este complemento retributivo tras su autorización por el órgano competente "... será objeto de publicidad al resto del personal funcionario de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y a la representación sindical", artículo 87.2 c) de la Ley 4/2021 de 16 de abril. Esta información es publicada en la web del Consorcio.*

*En virtud de lo expuesto,*

*Se formulan las siguientes CONCLUSIONES:*

*ÚNICA. - Atendiendo, pues, a la solicitud que presentó el representante de la Junta de Personal, observamos que o bien es una solicitud genérica, que no concreta los términos de su petición "...sobre todo lo que afecte...", o se trata de información que no está elaborada porque no existe ningún expediente administrativo en esa materia "...planes de formación...sanciones impuestas a funcionarios ...", o es información objeto de publicidad activa "jornada y horario...régimen permisos, vacaciones y licencias...productividad...traslados de servicio..."*

*La información solicitada, o bien ya ha sido proporcionada, o bien es objeto de publicidad activa y, por tanto, de conocimiento general de todo el personal funcionario al que la Junta de Personal representa. Entendemos que siendo la naturaleza de la Junta de Personal que requiere la información precisamente representativa, estos funcionarios representados han tenido ya y tienen, acceso a la información y existe publicidad activa de la información que en su escrito reclama, y por tanto la finalidad de la transparencia se halla cumplida.*

*Como consecuencia, se entiende que concurre la causa de inadmisión con arreglo a lo establecido en la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana cuyo*

artículo 32 se remite al artículo 18 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En concreto, concurre la causa establecida en el apartado 1 del art 18, letra e):

*"Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley".*

**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 registrarán 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 –el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón– 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”*.

**Cuarto.** - En cuanto al reclamante, se reconoce su derecho 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 o ciudadana, 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 el CVT, 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).

**Quinto.** - Por último, la información solicitada constituye, en principio, 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. No obstante habrá que atender a las circunstancias que concurren en este caso concreto.

**Sexto.** – Llegados a este punto, hemos de analizar de forma detallada lo solicitado por el reclamante, en este sentido solicita:

1. - *Información sobre todo lo que afecte al personal funcionario del CHPCS.* Respecto de esta solicitud, el propio Consorcio en sus alegaciones manifiesta que toda esta información solicitada es de forma genérica y ciertamente confusa, en la que falta concreción, *“le ha sido comunicada, bien directamente como órgano colegiado, bien a través de los sistemas institucionalizados de información pública (web, portal de transparencia, intranet, portal del empleado público), incluso en la Mesa de Negociación, que es la unidad de negociación implementada hasta la fecha en este Consorcio, y donde, reiteramos, está la Junta de personal, y sobre todo, la representación de los intereses de los funcionarios que son los intereses que representa la Junta de Personal”.*

A este respecto el CHPCS en su conclusión añade que concurre causa de inadmisión en aplicación del artículo 18.1.e) de la Ley 19/2013 de Transparencia del Estado, que manifiesta como causa de inadmisión *“Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley”.* Este CVT considera que una solicitud de acceso a la información debe precisar lo solicitado y no hacerlo de forma genérica como el reclamante ha hecho. Sobre este particular ya se ha pronunciado este Consejo en otras resoluciones anteriores en el sentido de considerar que tales peticiones podrían, incluso, ser consideradas abusivas. *“Lo que sucede en estos casos es que el reclamante lo pide todo y así en algún sitio encontrará lo que busca; es lo que en el ámbito anglosajón se conoce como “Fishing Expedition”, esto es “Expedición de Pesca”. Se viene a considerar abusiva una solicitud de acceso por fishing expedition o solicitud aleatoria con la finalidad de “pescar” alguna información que pudiera ser relevante”.* Hay numerosas resoluciones de este CVT al respecto señalando la Res. 59/2023, y la Res. 227/2023. Por lo cual este CVT considera que procede desestimar este punto de la reclamación.

2. - Solicita el reclamante, *Informe, sobre las siguientes materias:*

a) *Traslado total o parcial de Servicios en el Consorcio.*

b) *Planes de formación de personal funcionario.*

c) *Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo que afecten al personal funcionario.*

Respecto de lo solicitado, el CHPCS manifiesta en sus alegaciones que la información que se solicita en el apartado a) ha sido trasladada e informada en la Mesa de negociación de la que forma parte el solicitante en representación del personal funcionario y que, por tanto, disponen de ella. Respecto de lo solicitado en el apartado b), manifiesta el Consorcio que *“cuando se ha dispuesto”* de plan de formación propio, los representantes de los trabajadores siempre han formado parte de la comisión promotora y, por tanto, que siempre han tenido dicha información. Sobre lo solicitado en el apartado c), manifiesta el Consorcio que, *“de existir”*, con total seguridad los representantes de los trabajadores formarían parte en su elaboración.

Este Consejo analizando este punto segundo, entiende que el reclamante está solicitando la elaboración de un *“Informe”* respecto de las materias referidas. Este Consejo de forma reiterada ha procedido a inadmitir aquellas solicitudes las cuales necesiten de un proceso de reelaboración, siendo esta una causa de inadmisión del artículo 18.1.c) de la Ley 19/2013 de Transparencia del Estado, y además el Consorcio considera que no existe ni plan de formación propio como solicita el reclamante ni los sistemas de organización y métodos de trabajo, por lo que difícilmente se les puede dar dicha información, por lo que no tendrían la consideración de información pública del artículo 13 del mismo cuerpo legal, que dice que para ser considerada información pública *“ha de obrar en su poder”*. Por todo ello, este CVT considera que procede desestimar la reclamación en este punto.

3. - Solicita la reclamante información *de todas las sanciones impuestas, expedientes, etc. al personal funcionario por faltas.* Manifiesta el Consorcio que no existen sanciones. En este sentido el CVT ha de desestimar este punto debido a que no se considera información pública a tenor de lo expuesto en el artículo 7.4 de la Ley 1/2022 de Transparencia de la Comunitat Valenciana, en el que

manifiesta que dicha información *ha de obrar en poder del sujeto obligado* y así lo estipula también el art. 13 de la Ley 19/2013 de transparencia del Estado.

4. - Solicita el reclamante *tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:*
- a) *Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.*
  - b) *Régimen de permisos, vacaciones y licencias.*
  - c) *Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.*

Manifiesta el Consorcio que la información requerida en los apartados a) y b) está publicada en el Portal del Empleado Público y a través de la nota interna de publicación anual que se dirige a los órganos de representación del personal del Consorcio. Respecto a apartado c) manifiesta el Consorcio que se encuentra publicada en la web de este en cumplimiento del artículo 87.2 c) de la Ley 4/2021 de 16 de abril. Compartimos, siempre en aras de fomentar la transparencia en la vida pública, la necesidad de tener conocimiento o ser oídos en las materias sindicales, la participación en la vida sindical es distinta a la solicitud de acceso a la información pública y se rigen por parámetros distintos que hay que compartir y entender. En este sentido este CVT considera que procede desestimar la reclamación también en este punto.

5. - Solicita el reclamante *Informe de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.*

Al respecto el Consejo considera que, en este punto, la solicitud tiene carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia, y por tanto, concurre la causa de inadmisión prevista en el artículo 18.1.e) de la Ley 19/2013 de Transparencia del Estado, que manifiesta como causa de inadmisión “*Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley*”. Además, se entiende que el reclamante está solicitando la elaboración de un “Informe” respecto de las materias referidas, y este Consejo de forma reiterada ha procedido a desestimar aquellas solicitudes cuya divulgación de la información precise de un proceso previo de reelaboración, siendo ésta una causa de inadmisión del artículo 18.1.c) de la Ley 19/2013 de Transparencia del Estado. Por todo ello procede desestimar este apartado de la reclamación.

**Séptimo.** - Finalmente procede recordar al Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón la obligación de resolver de la Administración, recogida con carácter general por la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que en su artículo 21 contempla la obligación de la Administración de dictar resolución expresa y notificarla en el plazo máximo fijado por la norma reguladora correspondiente, en todos los procedimientos. En el mismo sentido se pronuncia la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, en cuyo artículo 34.1. establece que “*las solicitudes de acceso a información pública se resolverán y notificarán a la persona solicitante, y a las terceras personas afectadas, en el plazo máximo de un mes a contar desde que la solicitud haya tenido entrada en el registro de la administración u organismo competente*”, considerando el artículo 68.3 como infracción leve “*b) el incumplimiento injustificado de la obligación de resolver en plazo la solicitud de acceso a la información pública*”.

## RESOLUCIÓN

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

Desestimar la reclamación presentada en fecha 29 de enero de 2024 por D. [REDACTED], como presidente de la Junta de personal del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, ante el Consejo Valenciano de Transparencia a tenor de lo expuesto en el fundamento Jurídico 6º de la presente reclamación.



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**