



**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BEMBIBRE
ILMA. SRA. ALCALDESA**

Asunto: Policía Local / Presuntas faltas de asistencia al trabajo no justificadas

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **1815/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el autor de la queja hacía alusión a presuntas faltas de asistencia al trabajo no justificadas, y manifestaba su disconformidad con la falta de respuesta, entre otros, al escrito presentado por XXX (XXX) de fecha 5 de abril de 2022 y n.º XXX, reiterado mediante otro de 15 de junio de 2022 y n.º XXX, en el que solicita *“que se le haga entrega de un listado de los días en que cada uno de los agentes de la policía local no prestó servicio por causas justificadas (asuntos propios, vacaciones, enfermedad, baja, asistencia a juicio o cualquier otra circunstancia que pueda darse para no asistir al puesto de trabajo, incluidos los 4 días anuales en los que es posible no asistir por no encontrarse bien) durante todo el año 2021. Si es posible, que se entregue dicha documentación separada por agente, es decir, un listado diferente para cada agente, con el objeto de hacer más sencilla la interpretación de los datos sobre los que desea tener conocimiento (el subrayado es nuestro)”*. Por lo demás, y, aunque mediante escrito de 11 de noviembre de 2022 se puso de manifiesto al autor de la queja la posibilidad de interponer una reclamación ante la Comisión de Transparencia, órgano colegiado adscrito al Procurador del Común, no consta que la misma haya sido presentada.

En consecuencia, con fecha 17 de noviembre de 2022, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada, así como una copia de la respuesta, entre otros, al escrito de fecha 5 de abril de 2022 y n.º XXX, reiterado mediante otro de 15 de junio de 2022 y n.º XXX. Dicho trámite fue cumplimentado mediante una comunicación registrada de entrada el pasado 13 de marzo de 2023 a la que no se adjunta la copia solicitada.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.



Mediante escrito de fecha 5 de abril de 2022 y n.º XXX, XXX, en calidad de delegado de personal, expone “*que ha observado algún dato que no cuadra en relación a las horas extraordinarias realizadas por parte de los integrantes de la plantilla de la policía local y el cuadrante anual de servicios que deben prestar dichos funcionarios*”, y solicita “*que se le haga entrega de un listado de los días en que cada uno de los agentes de la policía local no prestó servicio por causas justificadas (asuntos propios, vacaciones, enfermedad, baja, asistencia a juicio o cualquier otra circunstancia que pueda darse para no asistir al puesto de trabajo, incluidos los 4 días anuales en los que es posible no asistir por no encontrarse bien) durante todo el año 2021. Si es posible, que se entregue dicha documentación separada por agente, es decir, un listado diferente para cada agente, con el objeto de hacer más sencilla la interpretación de los datos sobre los que desea tener conocimiento*”. Posteriormente, mediante un nuevo escrito, en este caso de fecha 15 de junio de 2022 y n.º XXX, XXX, también en calidad de delegado de personal, expone “*que ha registrado anteriormente un escrito (se refiere al de fecha 5 de abril de 2022 y n.º XXX) en el que solicita la información relativa a los días en los que los miembros de la policía local no prestaron servicio por causas justificadas durante el año 2021 sin haber recibido respuesta alguna*”, y solicita “*que se le haga entrega inmediata del listado de los días en los que los miembros de la policía local se ausentaron de su puesto por motivo justificado durante el año 2021*”.

En relación con lo expuesto, debe partirse del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo artículo 40 dispone:

“Artículo 40 Funciones y legitimación de los órganos de representación

1. Las juntas de personal y los delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones en sus respectivos ámbitos: 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. 2. Las juntas de personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, y, en su caso, los delegados de personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los



correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones”.

Dicho artículo se encuentra redactado en los mismos términos que el derogado artículo 40 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, durante cuya vigencia se aprobaron por la Agencia Española de Protección de Datos los siguientes Informes Jurídicos: 0437/2008, 0079/2009, 0118/2009, y 0091/2010.

En los cuatro informes de la Agencia Española de Protección de Datos se cita el artículo 40.1 e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público redactado, como ha quedado expuesto, en los mismos términos que el artículo 40.1e) del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y que dispone que las juntas de personal y los delegados de personal tendrán la función de *“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”*. En concreto, se señala en el Informe Jurídico 0437/2008 (en la misma línea que en los tres posteriores) lo siguiente:

“Se hace preciso, en consecuencia, cohonestar las atribuciones conferidas a los delegados de personal o a las juntas de personal en la Ley 7/2007 con la protección otorgada a los datos de carácter personal regulada en la Ley Orgánica 15/1999 para la posible cesión de esos datos.

Pues bien, a nuestro juicio, la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo atribuida a las juntas de personal por la Ley 7/2007 puede llevarse a adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el órgano o dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto que haya planteado la correspondiente queja ante la junta de personal será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

En los demás supuestos la función de control e información quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión a la junta de personal de información debidamente dissociada según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999 que permita a aquélla conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos solicitados siempre que los mismos sean cedidos de forma dissociada sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados conforme exigen los artículos 11 y 21 de la Ley Orgánica 15/1999”.



No obstante, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se modificó el criterio de la Agencia Española de Protección de Datos, y así se recoge en el posterior informe jurídico 012155/2016, en el que se señala lo siguiente:

“Las cuestiones relativas a la cesión o comunicación de datos de los empleados - ya sean del sector público como del privado - a sindicatos y órganos de representación de los trabajadores ha sido objeto de reiteradas informes de esta Agencia. Sin embargo, la entrada en vigor de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno ha supuesto un hito a tener en cuenta en el tema planteado.

(...)

A la vista de todo ello, con anterioridad a la Ley 19/2013, concluíamos que no es posible una comunicación masiva a los órganos de representación de los empleados públicos, sean estos funcionarios o laborales, sino que únicamente será posible, en caso de que resultara necesario para el ejercicio de su función de control, el acceso a los datos referidos a un empleado concreto que hubiera planteado una queja ante la misma”.

Por lo demás, este último informe jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (012155/2016) se encontraba ya en la línea de la posterior STS de 11 de junio de 2020 que establece que *“el art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las juntas de personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los (sic) empleados que representan y la información que les atañe”.*

Por lo tanto, respecto a la cuestión planteada, procede remitirse ahora a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y, en concreto, al artículo 15 (protección de datos personales). Por un lado, el artículo 15.1 dispone que *“si la información incluyese datos personales que hagan referencia a la salud solo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquel estuviera amparado por una norma con rango de ley”*, supuesto en el que tendrían encaje las causas justificadas correspondientes a *“enfermedad, baja (...), incluidos los 4 días anuales en los que es posible no asistir por no encontrarse bien”*. Por otro lado, de conformidad con el artículo 15.3, *“cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la*



protección de datos de carácter personal”, precepto que debe relacionarse con el artículo 19.3 que añade que “si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas”.

Ahora bien, con independencia de la cuestión de fondo a la que se acaba de hacer referencia, también debemos de tener en cuenta, desde el punto de vista formal, que el artículo 20.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, dispone que la resolución que conceda o deniegue el acceso deberá notificarse en el plazo máximo de un mes, y que el artículo 8.1 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, añade que, contra las resoluciones en materia de acceso dictadas por las entidades locales de Castilla y León y su sector público, podrá interponerse, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa, una reclamación ante la Comisión de Transparencia de Castilla y León.

En cualquier caso, no se adjunta a su comunicación, tal y como habíamos solicitado, una copia de la respuesta al escrito presentado por XXX (XXX) de fecha 5 de abril de 2022 y n.º XXX, reiterado mediante otro de 15 de junio de 2022 y n.º XXX, en el que solicita “*que se le haga entrega de un listado de los días en que cada uno de los agentes de la policía local no prestó servicio por causas justificadas (...) durante todo el año 2021*”.

Sin embargo, el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, señala que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos, obligación que en el presente caso también resulta del artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público (transcrito al principio) que enumera las funciones de los delegados de personal y añade que estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de dichas funciones.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

PRIMERA: Que por parte de ese Ayuntamiento, con el fin de garantizar el ejercicio de las funciones de los delegados de personal establecidas en el art. 40 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se proceda a dar respuesta, en todo caso, a las solicitudes de información pública presentadas por los delegados de personal.



SEGUNDA: Que se tenga en cuenta que las solicitudes de información pública presentadas por los delegados de personal deben tramitarse de conformidad con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

TERCERA: Que las resoluciones en virtud de las cuales se conceda o deniegue el acceso se notifiquen en el plazo máximo de un mes, y que se informe al interesado de la posibilidad que le asiste de interponer contra las mismas, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa, una reclamación ante la Comisión de Transparencia de Castilla y León.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López

NOTA IMPORTANTE: No será necesario que nos envíen su respuesta por correo postal si la registran al Procurador del Común (DIR3 I0000423, CIF Q9750006J) y tienen activados los avisos por correo electrónico (procurador@procuradordelcomun.es) o el envío de comunicaciones/notificaciones a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú), o bien si la registran directamente en nuestra sede electrónica (pccyl.sedelectronica.es). Les solicitamos, por otra parte, que no la envíen al representante (persona que haya presentado este escrito en su sede electrónica).