



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 2193/2024

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES.

Sentido de la resolución: Desestimatoria.

Palabras clave: formación, usuarios, pantalla de visualización de datos, información completa.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 20 de noviembre de 2024 el reclamante solicitó al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

«Las preguntas solamente se refieren a los Servicios Centrales del Departamento.

- ¿Cuántos funcionarios hay que en la evaluación de su puesto de trabajo se haya determinado que es usuario de pantalla de visualización de datos?

- ¿Cuántos trabajadores de personal laboral hay que en la evaluación de su puesto de trabajo se haya determinado que es usuario de pantalla de visualización de datos?

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>



- De estos funcionarios ¿Cuántos han recibido la formación a la que hace referencia el apartado 3 artículo 5 del Real Decreto 488/1997, antes de comenzar ese tipo de trabajo?

- De estos laborales ¿Cuántos han recibido la formación a la que hace referencia el apartado 3 artículo 5 del Real Decreto 488/1997, antes de comenzar ese tipo de trabajo?

- ¿Cuántos de cada uno de estos colectivos la ha recibido después de comenzar y cuanto periodo después?».

2. Mediante resolución de 5 de diciembre de 2024, el Ministerio responde lo siguiente:

« • ¿Cuántos funcionarios hay que en la evaluación de su puesto de trabajo se haya determinado que sean usuarios de pantalla de visualización de datos?

Desde 2019 hasta noviembre de 2024, la evaluación de los puestos de trabajo ha determinado que un total de 1.102 funcionarios cumplen con los criterios para ser considerados usuarios de pantallas de visualización de datos.

• ¿Cuántos trabajadores de personal laboral hay que en la evaluación de su puesto de trabajo se haya determinado que sean usuarios de pantalla de visualización de datos?

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, define en su artículo 2 apartado c “trabajador” como aquel que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización.

No obstante, según la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización, actualizada en junio de 2021 por el INSST, resulta complicado establecer un límite que defina este concepto de “trabajador” basándose exclusivamente en un número determinado de horas de uso diario o semanal.

Lo que difiere con lo indicado en la Guía Técnica Pantallas de Visualización, del INSHT, de 2019, que consideraba usuarios de pantalla de visualización de datos a aquellos trabajadores que superaran las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con estos equipos o que realizaran 2-4 horas diarias o 10-20 horas semanales de trabajo efectivo, siempre que cumplieran, además, con al menos 5 requisitos establecidos en dicha guía.



Por esta razón, el número de horas de uso de tales equipos no puede ser el único factor para determinar de forma exacta y precisa quiénes sean considerados trabajadores según lo establecido en dicho Real Decreto.

En el caso del personal laboral, el uso de estos equipos no es tan frecuente ni continuo. Al analizar otros factores adicionales para determinar la condición de “trabajador”, como la necesidad de obtención de información de forma rápida, la repetitividad de las tareas o la gravedad de las posibles consecuencias de errores, se determina que el uso de pantallas no constituye una parte relevante de su actividad laboral.

Sin embargo, el hecho de no ser considerado como usuario de pantalla de visualización de datos no exime de realizar una evaluación de los riesgos asociados a las tareas que realiza y a las condiciones del puesto de trabajo.

• De estos funcionarios ¿Cuántos han recibido la formación a la que hace referencia el apartado 3 artículo 5 del Real Decreto 488/1997, antes de comenzar ese tipo de trabajo?

El artículo 5, apartado 3, del Real Decreto 488/1997 establece que: “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización, antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable”.

En nuestro caso, resulta difícil proporcionar al trabajador la formación necesaria sobre el uso de equipos con pantallas de visualización de datos antes de que comience con su trabajo, dado las variaciones que se producen en el número de funcionarios, en especial en el mes de septiembre con la incorporación de la figura del ATD (Asesor Técnico Docente) en Comisión de Servicios.

No se cubren los puestos de trabajo del personal, ya sea funcionario o laboral, a través de ETT, empresas de trabajo temporal, las cuales efectivamente tienen la obligación de formar a sus trabajadores con antelación, según lo establecido en el artículo 12, apartado 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal que establece que “ la empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador,



con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios”.

Por lo tanto, en nuestro caso no es posible realizar la formación antes de comenzar el trabajo y, además, en todo caso entendemos que en el curso que les proporciona Función Pública, una vez aprobada la oposición y antes de su incorporación a sus puestos de trabajo en el Ministerio deberán tratar entre otros temas el del trabajo con PVD y los riesgos que puede conllevar el uso de dichos equipos.

No obstante, en el caso del personal que se incorpora al Ministerio, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se garantiza que los trabajadores reciben la formación e información pertinente sobre los riesgos derivados del uso de equipos con pantallas de visualización de datos, así como las medidas preventivas y de protección que deben implementarse de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 488/1997.

Una vez que los trabajadores se incorporan a su puesto de trabajo o procedimiento de trabajo, deben cumplimentar un cuestionario “Cuestionario Personal nueva incorporación” (Anexo I, documento actualizado 2024) y remitirlo al Servicio de Prevención.

Dicho cuestionario le permite al Servicio de Prevención conocer la formación previa en materia de prevención, (en el caso que nos ocupa asociados al uso de pantallas de visualización).

Para garantizar el acceso a dicha información, los trabajadores tienen a su disposición dípticos de promoción de la salud en la Intranet, los cuales abordan el uso de Pantallas de Visualización de Datos (PVD) (Anexo II). En el caso de los colectivos sin acceso a ella, la información se les enviará directamente.

Además, los trabajadores que opten por la modalidad de trabajo a distancia tienen a su disposición las “Instrucciones para trabajar a distancia de forma segura y saludable” (Anexo III), lo que garantiza que reciben la información necesaria sobre el uso adecuado de pantallas de visualización de datos mientras realizan el mismo.

Por otro lado, para asegurar la formación de nuestros trabajadores, estos pueden acceder, una vez incorporados a su puesto de trabajo, a las acciones formativas en materia de riesgos asociados al uso de pantallas de visualización de datos recogidas en el Plan de Formación del Ministerio de Educación, Formación



Profesional y Deportes, que se ofrecen tanto en modalidad presencial como a distancia y que incluyen los siguientes cursos:

- Básico de Prevención de Riesgos (impartido por el SPRL MEFPD)*
- Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (impartido por el SPRL MEFPD)*
- Escuela de la espalda (impartido por empresa externa) Además, se prevé la posibilidad de ampliar dicha oferta a corto plazo.*

• De estos laborales ¿Cuántos han recibido la formación a la que hace referencia el apartado 3 artículo 5 del Real Decreto 488/1997, antes de comenzar ese tipo de trabajo?

Valga lo respondido en el caso de los funcionarios de nueva incorporación manifestado anteriormente.

• ¿Cuántos de cada uno de estos colectivos la ha recibido después de comenzar y cuanto periodo después?

Entre 2019 y 2023, un total de 147 trabajadores han recibido formación relacionada con la prevención de riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos.

El Servicio de Prevención no distingue entre personal funcionario y personal laboral a la hora de la realización de los cursos, ya que las memorias que se presentan anualmente a Función Pública únicamente distingue entre Hombres y Mujeres a la hora de establecer el número de trabajadores que han recibido la formación.

Por otro lado, el diseño del Plan de Formación lo establece el Servicio de Formación junto con el grupo de Trabajo de Formación (constituido por representantes de las organizaciones sindicales), personas coordinadoras de formación, personal responsable de las unidades que aportan propuestas formativas y la Subdirección General de Personal y empleados que participan en las acciones formativas aportando sugerencias y aspectos de mejora, con lo que no se puede establecer un periodo exacto de comienzo de dichas acciones formativas una vez incorporados al Ministerio ya que el proceso no es único en el tiempo sino que esa incorporación del personal, sobre todo en año de oposición como el presente se va realizando en diferentes periodos.

En todo caso, a todos los trabajadores se les envía la información en materia de riesgos asociados a la actividad que vaya a desarrollar y las medidas a tener en



cuenta a la hora de una posible situación de emergencia en el edificio del MEFPD al que se incorporen».

3. Mediante escrito registrado el 16 de diciembre de 2024, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24](#)² de la LTAIBG en la que pone de manifiesto que, si bien se le ha informado de que un total de 147 trabajadores han recibido formación relacionada con la prevención de riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos, no se le han facilitado los datos concretos que fueron solicitados.
4. Con fecha 17 de diciembre de 2024, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 15 de enero de 2024 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

«El artículo 13 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, define la “información pública” como los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones

Por tanto, la disponibilidad de la información por el órgano administrativo (que obre en su poder) es un presupuesto básico para poder conceder el acceso a la misma. En este sentido, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ha señalado de manera reiterada que el hecho determinante para que una información pueda ser solicitada y facilitada es que la misma se encuentre disponible para el organismo o entidad al que la solicitud haya sido dirigida (...).

2) En respuesta a la solicitud del interesado, como se ha detallado en los antecedentes y se contiene en la extensa resolución notificada, se ha contestado a todos y cada uno de los apartados señalados en su pregunta.

En cada apartado, se han facilitado los datos disponibles en cada caso, o bien se ha argumentado y motivado de manera detallada por qué no estaba disponible o no existía el dato solicitado.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>



Además, como información adicional, se incluyeron tres Anexos, con el procedimiento para cumplimentación del cuestionario individual por el personal de nueva incorporación o personal que cambie de ubicación o de procedimientos de trabajo y su envío al Servicio de Prevención; con las recomendaciones para las personas que trabajan con pantallas de visualización de datos; y con las instrucciones para trabajar a distancia de forma segura y saludable.

3) Por tanto, se considera que la pregunta ha sido correctamente respondida, de acuerdo con la definición de "información pública" del artículo 13 de la Ley 19/2013, que se refiere a la información que existe y está en poder del órgano gestor, y no ampara la pretensión de elaboración de un informe "ad hoc", en respuesta a un cuestionario, con datos de los que no se dispone (...).

5. El 20 de enero de 2025, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibiendo escrito el 20 de enero de 2025 en el que señala:

«(...) Respecto de la alegación primera, en que hace referencia al deber de la disponibilidad, hay que mencionar, que de conformidad con el anexo III de la Orden TIN/2504/2010 forma parte de la Memoria de las actividades del servicio de prevención y, por lo tanto, debería obrar en poder de esa Administración dentro de las funciones y el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud para los trabajadores de ese Departamento Ministerial. Así no creo que se pueda cuestionar que no forme parte de sus funciones.

En cuanto a la segunda alegación, hace referencia a lo extensa de la resolución notificada, hay que indicar que la extensión no es significativa si no se responde a las cuestiones planteadas. Los datos eran cuantitativos y no cualitativos. Se respondían con la indicación de un número (se adjunta respuesta de otro ministerio que por escueta no es menos precisa).

Así también, es preocupante que manifieste, (...) que no tiene disponible o exista el dato de los trabajadores que han recibido la formación, que legalmente está establecida. Indicador de la gestión en materia de prevención de riesgos laborales que se realiza en el departamento.

Respecto de la información adicional adjuntada como Anexos, hay que indicar (...) que esto, puede formar parte si acaso, de la obligación de información establecida en el art. 18 de la Ley 31/95 (sobre la que no se había requerido información), y no de la obligación del art 19 de dicha Ley que es la formación, y que



reglamentariamente se ha desarrollado para distintos sectores o actividades productivas, como el manejo de Pantallas de Visualización de Datos. (...)».

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)³ 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.](#)⁴, el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁵, 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](#)⁶ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose 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. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a información sobre el personal funcionario y laboral que son usuarios de pantalla de visualización de datos

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α38>

⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α24>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#α12>



y sobre la formación que han recibido referida a la prevención de riesgos derivados de la utilización de estos equipos.

El Ministerio dictó resolución en la que acuerda conceder el acceso, respondiendo de manera pormenorizada a todas las preguntas incluidas en la solicitud, proporciona el número de funcionarios que cumplen los criterios para considerar que son usuarios de pantallas de visualización de datos y señala la imposibilidad de incluir al personal laboral en esa categoría dado el uso limitado de tales equipos. Se refiere, asimismo, la imposibilidad de llevar a cabo una formación previa antes del comienzo de la actividad laboral; si bien se indica que, al aprobar la oposición, se imparte un curso que trata esos riesgos de trabajo con PVD y que, una vez incorporado el personal al puesto de trabajo (sea este funcionario o laboral), se pone a su disposición a través de la intranet diversa información sobre salud laboral (que aborda el uso de las PVD) y se ofrecen acciones formativas en esa materia. Por último, facilita el número de empleados que han recibido formación relacionada con la prevención de riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos entre los años 2019 y 2023 (147) explicando las razones por las que no se pueden ofrecer datos diferenciados del personal funcionario y del personal laboral.

4. Sentado lo anterior, la única discrepancia que ha de resolverse en este caso, dado que el Ministerio acordó conceder el acceso, versa sobre el alcance de la información facilitada. Debe recordarse en este punto que el derecho de acceso reconocido en el artículo 12 LTAIBG tiene como objeto la *información pública* entendida como aquella que *obra en poder* de los sujetos obligados por haber sido elaborada o adquirida en el ejercicio de sus funciones (artículo 13 LTAIBG).

En este caso, tal como ya ha quedado reflejado, el Ministerio ha proporcionado una respuesta exhaustiva a todas las cuestiones planteadas en la solicitud, explicando las razones por las que no puede proporcionar determinados datos numéricos concretos y especificando que la formación a que se refiere el reclamante se proporciona una vez incorporado el personal y no de forma previa. Por lo tanto, entiende ese Consejo que, más allá de las valoraciones expresadas por el reclamante en el trámite de audiencia sobre el cumplimiento o no de ese deber de información o sobre la necesidad de que la Administración contase con esos datos, se ha proporcionado toda la información de la que se dispone. Es cierto que en el ejemplo que aporta el reclamante —resolución del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación— se proporciona información con unos parámetros que se adecúan más a lo pretendido por el interesado, pero también lo es que, en este caso, se ha dado respuesta a todas las cuestiones, con mayor o menor concreción,



habiendo declarado formalmente el Departamento ministerial que ha facilitado toda la información de que dispone.

5. En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto, este Consejo ha de desestimar la reclamación.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la reclamación interpuesta frente al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES.

De acuerdo con el [artículo 23.1⁷](#), 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 octubre⁸](#), 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-administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>