

Reclamació: 517/2016

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada per un representant dels treballadors d'un Ajuntament per la denegació d'accés a informació ampliada de la relació de llocs de treball (RLT) de l'Ajuntament

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre una reclamació presentada en data 29 de novembre de 2016 per un representant dels treballadors, en concret, el president del Comitè d'Empresa, contra l'Ajuntament (...), en relació amb informació relacionada amb la relació de llocs de treball (RLT) que, segons el reclamant, únicament s'hauria proporcionat de forma parcial.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet l'informe següent.

Antecedents

1. En data 23 de novembre de 2016, el president del Comitè d'Empresa, i la presidenta de la Junta de Personal de l'Ajuntament, sol·liciten de forma conjunta a l'Ajuntament diversa documentació sobre la relació de llocs de treball (RLT), amb indicació de diverses qüestions, entre d'altres, la persona que cobreix cada lloc de treball, data d'entrada, forma d'adscripció, tipus de contracte i de relació contractual (funcionari, interí, obra i servei, comissions de servei...), llocs de treball vacants, relació d'hores extres, els TC1 i TC2 de l'any 2015 fins a la data d'avui, fitxes descriptives dels llocs de treball, i *"tota la resta de casuístiques diverses en quant al tipus de relació per a la qual s'està ocupant el lloc de treball."*
2. En data 21 de desembre de 2016, el president del Comitè d'Empresa presenta una reclamació davant la GAIP, en què al·lega que l'Ajuntament li hauria denegat l'accés a la informació ampliada sobre la RLT de l'Ajuntament.
3. Consta en l'expedient còpia de diverses sol·licituds dels representants dels treballadors (president del Comitè d'Empresa i presidenta de la Junta de Personal), en relació amb altra informació diferent a la sol·licitada en data 23 de novembre de 2016, entre d'altres: Sol·licitud de data 4 de juliol de 2016, en què es demana informació i que es realitzin determinades actuacions sobre l'acumulació de tasques de diversos càrrecs de comandament; sol·licitud de data 4 de juliol de 2016, en què es demana que es deixi sense efecte determinades comissions de servei de llocs de treball a l'Ajuntament; sol·licitud de data 18 de febrer de 2016, sobre informació sobre l'execució pressupostària i informe de la intervenció municipal d'aprovació dels comptes anuals i documents de variació de nòmines; sol·licitud de data 8 de juliol de 2015, relativa a informació sobre expedients de jubilacions parcials a l'Ajuntament.
4. En data 10 de gener de 2017, i ateses les diverses sol·licituds formulades a l'Ajuntament pels representants dels treballadors, la GAIP sol·licita al reclamant que concreti l'objecte de la

reclamació, i proposa prendre com a base de la mateixa el document entrat per registre de l'Ajuntament en data 23 de novembre de 2016. Segons es desprèn del correu electrònic del president del Comitè d'Empresa, de data 31 de gener de 2017, adreçat a la GAIP, que consta en l'expedient, el reclamant es mostra d'acord amb aquesta proposta, i considera que *"la resta de material és de suport per justificar les reclamacions d'informació realitzades"* davant l'Ajuntament. Per tant, als efectes d'aquest informe cal considerar que l'objecte de la reclamació és la sol·licitud presentada en data 23 de novembre de 2016.

5. En data 20 de febrer de 2017, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada pel representant dels treballadors de l'Ajuntament.

Fonaments Jurídics

I

(...)

II

La reclamació s'interposa contra la denegació de l'accés a diversa informació que seria necessària per a dur a terme la tasca sindical, segons la sol·licitud de data 23 de novembre de 2016. En concret, es sol·licita la informació següent:

"La Relació de Llocs de Treball vigent amb indicació de:

- la persona que cobreix cada lloc de treball, així com la data d'entrada*
- la forma d'adscripció si és definitiva o provisional*
- el tipus de contracte, així com si és el primer contracte o una prorroga i la descripció dels diferents tipus de contracte que ha signat el treballador en el seu cas*
- el tipus de relació contractual: funcionari, interí, obra i servei, etc*
- les que tenen càrrecs en concepte d'acumulació de tasques i des de quina data, amb indicació de les corresponents pròrroques que hi hagin hagut*
- els llocs de treball que estan vacants*
- relació de les hores extres realitzades i classificades per serveis des de l'any 2015 fins a la data d'avui*
- els TC1 i TC2 de l'any 2015 fins a data d'avui*
- Les fitxes descriptives dels llocs de treball del personal al servei de l'Ajuntament de (...), que hagin estat modificades i aprovades als Plens des de l'any 2006 fins a la data d'avui*
- tota la resta de casuístiques diverses en quant al tipus de relació per la qual s'està ocupant el lloc de treball"*

Les dades dels treballadors de què disposa l'Ajuntament, siguin laborals, funcionaris, o eventuais, que els identifiquen o bé que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i

queden protegides pels principis i garanties de la normativa de protecció de dades (LOPD, RLOPD, i Reglament general de protecció de dades (UE) 2016/679 (RGPD), que va entrar en vigor el 25 de maig de 2016, i que serà aplicable a partir del 25 de maig de 2018 (art. 99 RGPD). Per tant, amb caràcter general les dades només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de la finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i cessionari, amb el consentiment previ de l'interessat, a menys que la cessió estigui emparada per una norma amb rang de llei (art. 11.2.a) LOPD).

L'article 18 de la LTC estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix *"informació pública"* com *"la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei"*.

També cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern (LT), que es pronuncia en termes similars en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i seg. de la LTC, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. En concret, i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, cal valorar, si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justifica o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a la LTC que invoca la persona sol·licitant, o dit d'una altra manera, si la Llei de transparència, donaria cobertura legal a una comunicació o cessió de dades com la que es planteja en aquest cas.

En relació amb les dades personals especialment protegides (article 7 LOPD), l'article 23 de la LTC, estableix el següent:

"Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."

Alhora, l'article 15.1 de la LT, disposa:

"Si la informació sol·licitada continguera dades especialment protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso."

Si la información incluyese dades especialment protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o dades relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley."

Amb caràcter general, en cas que hi hagués informació especialment protegida sobre alguna de les persones afectades, s'haurà de preservar la seva confidencialitat, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitadores previstes a l'article 15.1 esmentat. De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades prevaldria sobre el dret a l'accés a la informació.

En relació a la resta de dades personals que no tinguin la consideració d'especialment protegides, l'article 24 de la LTC disposa el següent:

“1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.”

“2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
 - b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
 - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
 - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...).”*

Dit això, la persona que formula la reclamació ostenta la condició de president del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament, segons la informació disponible. La sol·licitud d'informació, de data 23 d'octubre de 2016, que és l'origen de la reclamació, la signen conjuntament el president del Comitè d'Empresa i la presidenta de la Junta de Personal. En l'expedient consta còpia de l'escrit de la presidenta de la Junta de Personal, de data 9 d'octubre de 2015, en què es comunica a l'Ajuntament el nomenament del president del Comitè d'Empresa i de la presidenta de la Junta de Personal, que signen la sol·licitud esmentada.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic)), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre)), els òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament i, com a tals, exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent. No es pot descartar que, per a l'exercici d'aquestes funcions, sigui necessari poder accedir a determinada informació de caràcter personal.

Com ha fet avinent aquesta Autoritat (entre d'altres, en el Dictamen CNS 42/2016, que es pot consultar al web www.apdcat.gencat.cat), l'article 74 del TRLEBEP, disposa que:

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

En el mateix sentit, en l'àmbit local, l'article 29.1 del Reglament del personal al servei de les entitats locals (aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol), disposa que: *“La relació de llocs de treball, com a expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, inclou la totalitat dels existents a l'organització i correspon tant a funcionaris com al personal eventual i al laboral”*, i l'article 30.2 de la mateixa norma indica el contingut mínim que ha de tenir la RLT:

“2 Per a cada lloc de treball s'han d'indicar, almenys:

- a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.*
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.*
- c) Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.*
- d) El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s'escau, el complement específic corresponent.*
- e) La forma de provisió del lloc.”*

L'obligació de donar publicitat a l'RLT també es desprèn de la mateixa legislació sobre transparència, que preveu l'obligació de fer pública l'RLT, en termes de *“publicitat activa”* (art. 2.1) LTC). Així, l'article 8.1.d) disposa que l'Administració pública, en aplicació del principi de transparència, s'ha de fer pública la informació relativa a *“la plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu”*. Segons l'article 9.1.d), cal informació que l'Administració ha de fer pública, ha d'incloure: *“La relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs.”*

Així, als efectes que interessin, no només no hi hauria cap problema en poder lliurar als òrgans de representació dels treballadors aquella informació que ha de contenir la RLT en els termes de la normativa aplicable, sinó que fer pública aquesta informació és una obligació de la legislació de transparència.

En qualsevol cas, la protecció de dades no suposa un impediment per a que es pugui arribar a conèixer aquesta informació relativa a la RLT i al règim retributiu de l'Administració – l'Ajuntament, en aquest cas-, ja que així s'ha previst a l'LTC.

En aquest punt, la sol·licitud examinada demana accés a: *“Les fitxes descriptives dels llocs de treball del personal al servei de l'Ajuntament de (...), que hagin estat modificades i aprovades als Plens des de l'any 2006 fins a la data d'avui.”*

Per la informació de què es disposa, la fitxa descriptiva d'un determinat lloc de treball de l'Ajuntament, no inclouria cap dada personal, ja que aquesta informació no sembla referir-se en cap cas a la persona treballadora que ocupa una plaça, sinó a les característiques pròpies d'un

lloc de treball, tal i com es reflecteix en la RLT (titulació o altres requisits requerits per ocupar el lloc, característiques i funcions pròpies del lloc, horari, grup al que pertany...), segons la normativa aplicable.

Tenint en compte que les dites fitxes no inclourien, en principi, per la informació disponible, dades personals dels treballadors sinó característiques del lloc de treball, i partint de la base que la RLT és pública, la normativa de protecció de dades no impedeix comunicar als representants dels treballadors les fitxes descriptives dels llocs de treball de l'Ajuntament.

IV

Pel que fa a l'accés als documents de *"TC1 i TC2 de l'any 2015 fins a la data d'avui"*, a què es refereix la sol·licitud de 23 de novembre de 2016, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (entre d'altres, Dictàmens CNS 39/2011 i 14/2012), cal fer esment de la Resolució de 17 de novembre de 2005, de la Tresoreria general de la Seguretat Social, sobre models de documents de liquidació i ingrés de quotes a la Seguretat Social (BOE núm. 286, de 20.11.2005), que aprova la relació de models de documents de cotització vigents per a la liquidació i ingrés de quotes dels diferents règims del sistema de Seguretat Social (article 1 de la Resolució).

Tal i com es concreta en l'annex de la Resolució citada, el "TC-1" es refereix al butlletí de cotització al Règim general de la Seguretat Social, amb inclusió del model TC-2 abreviat, i el "TC-2" correspondria al butlletí de cotització a la Seguretat Social, en concret, la relació nominal de treballadors, també del Règim General.

Si ens atenim als models de TC1 i de TC2 inclosos en la Resolució de 17 de novembre de 2005, citada, es pot comprovar que, en principi, el document TC-1 inclou informació agregada, que no permet la identificació dels treballadors concrets. Això, sempre que el requadre corresponent al "TC-2 abreviat", inclòs en el document TC-1, no figuri emplenat.

Fet aquest advertiment, des de la perspectiva de la protecció de dades cal referir-se principalment al document TC-2, ja que inclou informació diversa, incloent nom i cognoms i identificadors de cada persona física (dels treballadors), el número d'afiliació a la Seguretat Social de cada treballador, o l'import, data i nombre de dies en relació amb deduccions i compensacions que s'han aplicat en cada cas, entre d'altres. Al respecte, val a dir que les deduccions i compensacions es poden referir a malalties comuns o accidents no laborals, entre d'altres qüestions. Sobre això, segons l'article 136 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS):

"1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta Ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:
(...)

k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

(...)

En qualsevol cas, no sembla que aquests documents (TC-2 i TC-2 abreujat) es limitin a incloure una relació nominal de treballadors, sinó que poden incloure informacions relatives als treballadors, com ara el número d'afiliació a la Seguretat Social o la concurrència de circumstàncies personals que afecten a la seva situació en l'empresa, i que comporten que s'estableixin determinades deduccions i compensacions. Aquestes informacions podrien portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut dels treballadors, com ara qüestions relatives a la salut laboral o situacions de discapacitat (art. 7 LOPD).

Segons l'article 64 de l'ET, es reconeix un dret als representants dels treballadors a rebre informació sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals o els índex de sinistralitat, entre d'altres. Ara bé, l'article citat explicita que aquesta informació s'ha de comunicar en forma d'estadística, per tant, sense identificar treballadors concrets. D'això es desprèn que la comunicació, amb identificació dels treballadors, de la informació continguda en el document TC-2 (i en el document TC-1 si figura emplenat el requadre corresponent al "TC-2 abreujat"), contravindria la voluntat d'allò previst en l'article 64 de l'ET, citat.

Dit això, des de la perspectiva de la normativa de transparència, l'accés a dades de salut o altres que puguin revelar informació considerada especialment protegida, d'acord amb l'article 23 de l'LTC, l'article 7 de l'LOPD i l'article 9 del RGPD haurà de ser denegat, a menys que es disposi del consentiment de les persones afectades.

En conseqüència, la comunicació de la informació continguda en el document TC-2 (i en el document TC-1, si figura emplenat el requadre corresponent al "TC-2 abreujat"), només es pot dur a terme si es disposa del consentiment de les persones afectades.

V

La reclamació també es refereix al tipus de relació contractual (incloent si es tracta d'interinatges), i a la forma d'adscripció definitiva o provisional d'un determinat lloc de treball, així com als llocs de treball ocupats en comissió de servei, i a l'acumulació de tasques.

Sobre això, com ha fet avinent aquesta Autoritat en dictàmens i informes anteriors (entre d'altres, Dictàmens CNS 13/2016, CNS 12/2016, o Informes 38/2016, IAI 7/2016, o IAI 1/2016) i, específicament, en el Fonament Jurídic IV de l'Informe IAI 11/2017:

“El TRLEBEP estableix que els processos de selecció de personal funcionari i laboral en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals, els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)). Pel que fa a la provisió de llocs de treball de personal funcionari, l'article 78 del TRLEBEP, estableix que aquests s'han de proveir mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Respecte al personal laboral, l'article 83 del TRLEBEP disposa que la provisió de llocs es durà a terme de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius d'aplicació i, en el seu defecte, pel sistema de provisió de llocs del personal funcionari de carrera.

En aquesta línia, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública regula al Títol 5 (articles 61 a 70) la provisió de llocs de treball, i preveu que el concurs constitueix el sistema normal de provisió, i que s'efectua mitjançant convocatòria pública, en la qual s'han d'establir els mèrits i la capacitat que han de ser considerats per determinar la idoneïtat dels aspirants, atenent especialment els requisits exigibles segons les característiques de cada lloc de treball. Així mateix, aquesta norma preveu el contingut i la publicitat que cal donar a les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació (art. 64 DL 1/1997).

En l'àmbit local, l'article 80 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, disposa que:

“1 Els tribunals o òrgans de selecció han de fer pública, en el lloc de realització de cada prova, la llista d'aprovat per ordre de puntuació.

*2 Un cop finalitzades les proves, **s'ha de fer pública la llista d'aprovat per ordre de puntuació**, la qual no pot contenir un nombre superior al de places vacants ofertes, i s'ha de trametre a l'òrgan competent.*

(...)

*4 La **puntuació final de les proves selectives i la llista d'aprovat s'ha de publicar** al tauler d'anuncis de l'ens local i contra el seu resultat es podrà interposar recurs (...).”*

A més, un procés de selecció de personal comporta una concurrència competitiva, i per tant existeix habilitació legal per a publicar llistes d'aspirants admesos i exclosos, i de les persones finament seleccionades, segons s'estableix a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions públiques (LPAC), en relació amb la notificació de resolucions i actes administratius (art. 40 i ss. LPAC), concretament, en l'article 45.1.b), segons el qual els actes administratius han de ser publicats:

“Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.”

Per altra banda, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (Dictàmens CNS 13/2016, CNS 12/2016, o Informes IAI 7/2016, i IAI 1/2016, entre d'altres), l'article 9.1.e) de la LTC estableix que s'ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) “Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal” –no es distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva- i l'article 10.1.b) de la Llei 29/2010, del 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, estableix que s'ha de difondre informació per mitjans electrònics sobre l'accés i la selecció del personal.

Vistes aquestes previsions, no sembla que pugui haver-hi cap obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a que qualsevol ciutadà pugui sol·licitar a l'Administració si un determinat lloc s'ha proveït de forma definitiva, mitjançant quin procediment i la identitat de la persona que ha estat nomenada. Pel que fa als supòsits de

provisió provisional (recordem que, en el cas que ens ocupa, es tracta d'una convocatòria per formar part d'una borsa de treball amb personal laboral temporal o funcionari interí), tampoc sembla que es pugui arribar a una conclusió diferent de l'anterior tot i que la normativa només contingui una previsió genèrica de publicitat i no una previsió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució de nomenament.

En aquest sentit, si es preveu un règim de publicitat del nomenament per a aquells casos en què s'ha seguit el procediment definitiu de provisió amb totes les garanties, amb més motiu s'ha de poder accedir a aquesta informació en aquells casos en què es disposa d'un major marge de discrecionalitat, o si més no de menors garanties, per a la provisió de forma provisional (interinatges o contractes laborals temporals). (...).”

El coneixement de la forma de provisió de llocs de treball (definitiva o provisional, i en aquest darrer cas, si és per encàrrec de funcions, acumulació de tasques, comissió de serveis, etc...) i la identitat de la persona que ha estat nomenada per ocupar el lloc de treball, resulta necessària i proporcionada per poder avaluar si l'Administració ha fet bon ús d'aquestes possibilitats excepcionals.

L'article 85 del TRLEBEP enumera les diferents situacions administratives dels funcionaris de carrera, i l'article 10.1 de la mateixa norma es refereix a la possibilitat que els funcionaris interins siguin nomenats, de forma excepcional, per substitució transitòria dels titulars d'un lloc de treball o per acumulació de tasques, entre d'altres. En l'àmbit de Catalunya, l'article 85.2 del DL 1/1997, preveu que la comissió de servei és una situació temporal que s'ha de donar exclusivament per necessitats de servei.

Així, el TRLEBEP estableix les bases del règim estatutari dels funcionaris públics (art. 1.1) i, com a “*fonaments d'actuació*”, entre d'altres, la igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional, l'eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans, la transparència, i l'avaluació i responsabilitat en la gestió (art. 1.3, apartats b), f), h) i i) TRLEBEP).

A més de preveure els principis de publicitat, transparència, imparcialitat i objectivitat (art. 55 TRLEBEP), esmentats, pel que fa a les diferents categories d'empleats públics –funcionaris de carrera i interins, personal laboral i eventual-, la legislació determina les condicions en què s'hi pot accedir (art. 8.2 i arts. 9 a 12).

Per tot això, la possibilitat d'avaluar la utilització per part de l'Ajuntament, de les diferents formes de provisió i accés a llocs de treball del sector públic, amb ple respecte pels principis legals, en els supòsits i amb les condicions que estableix la normativa, així com la possibilitat d'avaluar l'eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans, s'adequa a la finalitat d'avaluació de l'actuació de l'Administració, que es desprèn de l'exposició de motius de la LTC, i que aquesta llei reconeix amb caràcter general.

En concret, la possibilitat d'avaluar la utilització discrecional de les formes de provisió de llocs de treball que en principi han de ser excepcionals i limitades només a determinats supòsits (comissió de serveis o acumulació de tasques, a les que es refereix la sol·licitud), s'adequaria a la finalitat d'avaluació de l'actuació de l'Administració que es desprèn de l'exposició de motius de la LTC.

Amb més motiu, la finalitat de control de l'actuació de les administracions públiques s'ha de veure garantida quan són els representants dels treballadors els que sol·liciten informació, en el marc de les funcions de control que els atorga la normativa.

Per tot l'exposat, atesa la normativa estudiada, cal concloure que la normativa de protecció de dades personals no impedeix comunicar als òrgans de representació dels treballadors la informació que sol·liciten sobre la persona que cobreix cada lloc de treball, així com la data d'entrada; la forma d'adscripció si és definitiva o provisional; el tipus de contracte, així com si és el primer contracte o una prorroga i la descripció dels diferents tipus de contracte que ha signat el treballador en el seu cas; el tipus de relació contractual: funcionari, interí, obra i servei, etc; llocs de treball que estiguin ocupats mitjançant contractes d'obra o servei i, també, si es tracta de comissions de serveis; les (persones) que tenen càrrecs en concepte d'acumulació de funcions i des de quina data, amb indicació de les pròrrogues que s'hagin produït.

VI

Respecte la informació sol·licitada sobre *“els llocs de treball que estan vacants”*, que des del moment que la RLT és pública i ha de referir-se a tots els llocs de treball de l'Ajuntament, i que la legislació de transparència preveu la publicitat obligatòria de la provisió dels llocs de treball (ex. art. 9.1.e) LTC, citat), també hauria de ser de públic coneixement el fet que un lloc de treball de l'Ajuntament, inclòs en la RLT, es troba vacant.

En aquest cas, la informació es limitaria a constatar que una determinada plaça no es troba ocupada, i no es comunicaria informació de caràcter personal, de manera que no hi hauria obstacle per a l'accés des del punt de vista del dret a la protecció de dades personals.

Cal fer notar que la sol·licitud d'accés examinada també es refereix, en termes genèrics, a *“tota la resta de casuístiques diverses en quant el tipus de relació per la qual s'està ocupant el lloc de treball.”*

Sens perjudici de les consideracions que s'han fet, i vista la menció tan àmplia a les *“casuístiques”* que poden estar relacionades amb el motiu d'ocupar un lloc de treball, cal advertir que en alguns casos, la informació sobre els motius de la situació administrativa d'una persona treballadora (per exemple, un canvi d'ubicació per motius de violència de gènere, per motius de salut, etc...), podria donar informació mereixedora d'especial protecció, en els termes de la normativa esmentada. En conseqüència, per aplicació de la normativa de protecció de dades, en aquests casos no seria possible lliurar aquesta informació, i caldria donar-la de manera agregada o dissociar-la prèviament (art. 23 LTC).

VII

Respecte l'accés a *“la relació de les hores extres realitzades i classificades per serveis des de l'any 2015 fins a la data d'avui”*, com ha fet avinent aquesta Autoritat (Dictamen CNS 42/2016, entre d'altres), l'exercici del dret d'accés a informació pels òrgans de representació dels treballadors en relació amb conceptes retributius que van més enllà de la informació que ha de

contenir l'RLT i que es relacionen directament amb la persona física que ocupa la plaça (conceptes com podrien ser el cobrament d'hores extraordinàries per part d'un treballador, els triennis, les pagues extraordinàries, o el complement de productivitat, etc), pot comportar un accés a dades personals, de manera que caldrà tenir en compte els límits al dret d'accés (arts. 20 a 24 LTC).

Dit això, en el cas que ens ocupa la sol·licitud examinada es refereix a una *“relació d'hores extres realitzades i classificades per serveis”*, acotada a un període temporal determinat (de 2015 fins al moment de la sol·licitud). Per tant, no s'estaria demanant una informació associada a cada treballador concret de l'Ajuntament, sinó agrupada per serveis o àrees municipals, referida a un període de temps determinat, i en el marc de les funcions de control dels representants dels treballadors.

En aquest sentit, la normativa reconeix el dret dels representants dels treballadors a tenir informació sobre *“l'evolució de les retribucions”* (art. 40.1.a) TRLEBEP), si bé això no equival a conèixer el detall de les retribucions de tots els treballadors.

En qualsevol cas, l'article 15.4 de la LT, disposa que *“no será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.”*

És a dir, si la informació personal sol·licitada pels òrgans de representació dels treballadors per al compliment de les seves finalitats es comunica en forma dissociada, de manera que no es permeti la identificació directa ni indirecta del treballador (art. 5.1.e) RLOPD), no caldria aplicar els límits establerts per la legislació de transparència en relació amb la protecció de dades personals (art. 15 LT, i arts. 23 i 24 LTC).

Per tot l'exposat, es pot concloure que la normativa de protecció de dades no impedeix comunicar al representant dels treballadors una relació de les hores extres realitzades i classificades per serveis (de l'Ajuntament) i sense que es pugui identificar els treballadors concrets afectats, durant el període de temps sol·licitat, petició que s'ha d'entendre emmarcada en l'exercici de les funcions que la normativa atorga als òrgans de representació dels treballadors.

En qualsevol cas, atesa la informació de què es disposa, i que poden ser diverses les persones afectades per la sol·licitud d'accés a informació que es formula en el cas examinat, cal fer avinent la importància de donar trasllat de la sol·licitud a aquestes persones afectades (els candidats que han estat valorats pel tribunal qualificador, la informació dels quals es recull a les actes del tribunal), tal com preveuen els articles 31.1 i 42 de la LTC, bé durant la tramitació de la sol·licitud d'accés o bé per la GAIP durant el procediment de reclamació, de manera que es pugui conèixer si en les persones afectades concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés.

Finalment, cal recordar el necessari deure de secret o confidencialitat que la normativa aplicable explicita i exigeix als destinataris o cessionaris de dades personals, en el cas que ens ocupa, els representants dels treballadors (article 10 LOPD, article 41.3 TRLEBEP i article 65.2 ET).

Conclusió

1) Partint de la base que la RLT és pública, i tenint en compte les previsions de la legislació de transparència preveu en matèria de publicitat activa, la normativa de protecció de dades no impedeix comunicar als representants dels treballadors el contingut propi de la RLT, ni les fitxes descriptives dels llocs de treball de l'Ajuntament, ni la relació dels llocs de treball que es troben vacants, en els termes sol·licitats.

2) La comunicació de la informació continguda en el document TC-2 (i en el document TC-1, només si figura emplenat el requadre corresponent al "TC-2 abreujat"), només es pot dur a terme si es disposa del consentiment de les persones afectades (art. 23 LTC).

3) La normativa de protecció de dades personals no impedeix comunicar la informació sobre:

La persona que cobreix cada lloc de treball, així com la data d'entrada; la forma d'adscripció si és definitiva o provisional; el tipus de contracte, així com si és el primer contracte o una prorroga i la descripció dels diferents tipus de contracte que ha signat el treballador en el seu cas; el tipus de relació contractual: funcionari, interí, obra i servei, etc; llocs de treball que estiguin ocupats mitjançant contractes d'obra o servei i, també, si es tracta de comissions de serveis; les (persones) que tenen càrrecs en concepte d'acumulació de funcions i des de quina data, amb indicació de les pròrrogues que s'hagin produït.

4) La normativa de protecció de dades no impedeix comunicar al representant dels treballadors una relació de les hores extres realitzades i classificades per serveis (de l'Ajuntament) durant el període de temps sol·licitat, petició que s'ha d'entendre emmarcada en l'exercici de les funcions que la normativa atorga als òrgans de representació dels treballadors.

Barcelona, 13 de març de 2017