

CNS 45/2019

Dictamen en relación con la consulta formulada por un ayuntamiento sobre el acceso por parte de un delegado sindical a diferentes recursos de reposición formulados por los trabajadores del Ayuntamiento dentro del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo y de aprobación de la relación de puestos de trabajo

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos una solicitud de dictamen de uno sobre la posibilidad de entregar a un delegado sindical los recursos de reposición formulados por los trabajadores del ayuntamiento dentro del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo y de aprobación de la relación de puestos de trabajo.

Analizada la consulta, que se acompaña del escrito presentado al ayuntamiento por el delegado sindical, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente informe:

(...)

II

El Ayuntamiento solicita a esta Autoridad su pronunciamiento sobre la posibilidad de comunicar a un representante de los trabajadores la documentación solicitada consistente en (en los términos formulados por el propio solicitante) los “recursos de reposición formulados por los trabajadores del Ayuntamiento dentro del procedimiento administrativo de relación y valoración de puestos de trabajo, tal y como dictamina la ley de Transparencia, una vez finalizado el plazo de presentación”.

El ayuntamiento no aporta ninguna otra información que permita identificar el contexto en el que esta solicitud ha sido presentada, si hace referencia a un procedimiento en trámite o un procedimiento finalizado, ni a qué trámite del procedimiento de elaboración o revisión de la relación de puestos de trabajo hace referencia.

Desde el punto de vista de la normativa de protección de datos procede analizar, en primer lugar, si la información solicitada contiene datos personales en los términos del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD). Éste define los datos personales como “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.”(artículo 4.1 RGPD).

Respecto a la relación de puestos de trabajo (RLT), que es la materia del expediente sobre el que se efectúa la solicitud de acceso, el artículo 74 del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), establece: “Las administraciones públicas deben estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, en su caso, a los que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Estos instrumentos son públicos.” .

Por lo que respecta a los entes locales, el art. 283 del Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña (TRLRMLC) establece, en relación con la relación de puestos de trabajo (RLT), que:

“(…)

2. Los entes locales deben formar la relación de puestos de trabajo de su organización, de acuerdo con lo que establece la legislación básica del Estado y de desarrollo de la Generalidad.

3. La relación de puestos de trabajo puede atribuir, excepcionalmente, a alguno o algunos de estos puestos la condición de polivalente, de acuerdo con las necesidades especiales del ente local. En este caso, se determinarán los períodos temporales correspondientes, comprendiendo las condiciones generales de selección los requisitos exigibles para ejercer las diferentes funciones asignadas al puesto de trabajo.

4. Se debe enviar copia de la relación de puestos de trabajo -así como de la plantilla- al Departamento competente de la Generalidad en materia de cooperación con la Administración local de Cataluña, en el plazo de treinta días desde el aprobación, así como publicarla íntegramente en el BOP y en el DOGC.”

Asimismo, es de aplicación el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, que en sus artículos 29 a 33 regula las relaciones de puestos de trabajo y sus características, así como los criterios de clasificación de personal, y los manuales de organización (artículo 66).

Por tanto el RLT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de todos los puestos de trabajo de una determinada organización, agrupados por funcionarios, personal eventual y laboral, que establece, entre otros, los cuerpos y escalas a los que se adscribe cada puesto de trabajo, el sistema de provisión de cada puesto, el grupo de adscripción, requisitos de acceso y las retribuciones complementarias. Su contenido, que no incorpora datos personales, es público.

La publicidad de la RLT deriva tanto de la normativa de función pública como de la normativa de transparencia que prevé el artículo 9.1.d) Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante), que la información relativa a la organización institucional y la estructura administrativa que la Administración debe hacer pública en aplicación del principio de transparencia debe incluir “la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos”.

La elaboración de la relación de puestos de trabajo, de acuerdo con la normativa de función pública, requiere la realización, como mínimo de los trámites consistentes en la descripción, valoración y clasificación de los puestos de trabajo; la negociación con la representación sindical de aquellos aspectos previstos en el artículo 37.1 del EBEP; y, por último, su publicación.

Así, el artículo 31 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Personal en el Servicio de las Entidades Locales de Cataluña, establece, por lo que hace el procedimiento la elaboración y modificación de las RLT , lo siguiente:

“- 1 La elaboración de la relación de puestos de trabajo debe ajustarse a criterios de racionalidad, economía y eficacia. Para su justificación se incorporarán en estas relaciones los siguientes documentos:

a) El estudio justificativo de la estructura administrativa o su organigrama funcional.

b) La definición de cada puesto o grupo de puestos de trabajo atendiendo, en todo caso, a los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, mando, esfuerzo, dificultad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

2. La definición de los puestos de trabajo requiere el análisis previo y la descripción de cada puesto y su posterior clasificación, a efectos de determinar, en el caso de puestos reservados a funcionarios de carrera, uno de los treinta niveles que cuantifican el complemento de destino asignado y, en su caso, el complemento específico.

3. La modificación de la relación de puestos de trabajo, en el supuesto a que se refiere el artículo 27.1 de este Reglamento, debe justificarse mediante la memoria que acredite las circunstancias del artículo 27.2 de este Reglamento y , en su caso, la definición de los lugares de que se trate.”

Los diferentes trámites que integran expediente correspondiente a la aprobación de la RPT pueden contener datos personales de las personas que han intervenido en su aprobación y de terceras personas (por ejemplo personas que hayan presentado alegaciones en un trámite de información pública, o personas que hayan interpuesto un recurso en alguno de sus trámites). Los datos de que dispone el Ayuntamiento, respecto de estos expedientes, son datos personales y quedan protegidos por los principios y garantías que establece el RGPD.

### III

De acuerdo con la definición de tratamiento del artículo 4.2 del RGPD “la consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción ” de datos personales, son tratamientos de datos sometidos a los principios y garantías del RGPD. Por tanto, la comunicación de datos personales por parte del Ayuntamiento, como consecuencia de la solicitud efectuada por la persona ahora reclamante, es un tratamiento de datos en los términos del RGPD.

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del

tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, los apartados c) y e) del artículo 6.1 del RGPD disponen respectivamente, que el tratamiento será lícito si “es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”, o si “es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en estas bases jurídicas del artículo 6.1.c) y 6.1.e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Asimismo, el artículo 86 RGPD, dispone que “Las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento.”

En este sentido la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante) tiene por objeto, entre otros, “regular y garantizar el derecho de acceso de las personas en la información y la documentación públicas” (art 1.1.b).

En concreto, el artículo 18 de la LTC establece que “las personas tienen derecho a acceder a la información pública, a que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1). El citado artículo 2.b) define “información pública” como “la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley”.

Asimismo, la disposición adicional primera de la LTC establece que “el acceso de los interesados a los documentos de los procedimientos administrativos en trámite se rige por lo que determina la legislación sobre régimen jurídico y procedimiento administrativo”.

De acuerdo con esta previsión, cuando la solicitud de acceso se efectúe por persona interesada en un procedimiento administrativo que esté en trámite, será de aplicación la normativa de procedimiento administrativo.

A este respecto el artículo 53.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC) reconoce a las personas interesadas en un procedimiento administrativo, entre otros, el derecho a acceder ya obtener una copia de los documentos contenidos en los procedimientos en los que tienen esta condición.

Y, en el mismo sentido, el artículo 26 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, reconoce que los ciudadanos que tienen la condición de personas interesadas en un procedimiento administrativo en tramitación tienen derecho a acceder al expediente ya obtener copia de los documentos que forman parte.

Esto sin perjuicio de la aplicación en estos procedimientos de las limitaciones previstas en la LTC, de acuerdo con lo que establece el artículo 82.1 de la LPAC

A falta de otra información y dados los términos en que se efectúa la solicitud y la referencia expresa a la legislación de transparencia, debemos entender que el solicitante no actúa como interesado en el procedimiento y que acceso está sometido a la normativa de transparencia.

Por tanto, la documentación solicitada por el representante de los trabajadores, es “información pública” a efectos de la LTC y quedaría sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa. En consecuencia, desde el punto de vista del derecho a la protección de datos personales, la comunicación de esta información puede considerarse un tratamiento lícito amparado en la letra c) del artículo 6.1 del RGPD, siempre que se adecue a lo que establece la legislación de transparencia y el resto de principios y garantías del RGPD.

#### IV

De acuerdo con el artículo 20 y siguientes de la LTC, el derecho de acceso a la información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto y en cuanto a la información contenida en datos personales se aplicará el régimen previsto en los artículos 23 y 24 de la LTC.

Así, de acuerdo con el artículo 23 de la LTC “las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente por medio de un escrito que debe acompañar a la solicitud.”

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley 19/2013 establece que “(...) Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comportaran 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.”

Estos preceptos limitan el acceso a los datos relativos a la salud física o psíquica o cualquier otra información merecedora de especial protección. En el caso que nos ocupa parece que se puede descartar, a priori, que la información solicitada contenga categorías especiales de datos, pero en caso de contenerla, habría que limitar su acceso.

En caso de que los recursos solicitados apareciese información sobre los empleados o cargos públicos encargados de la tramitación del expediente, el artículo 24.1 de la LTC dispone que “Se debe dar acceso a la información pública si se trata información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos” .

En consecuencia, de acuerdo con este precepto no debería haber inconveniente en facilitar al reclamante, los datos meramente identificativos (nombre y apellidos y cargo) de las personas responsables de la tramitación del procedimiento que pudiera contener los recursos presentados.

## V

Más allá de ello, al acceso al resto de información personal de los trabajadores que han presentado un recurso en el procedimiento de elaboración de la RLT le será de aplicación el artículo 24.2 de la LTC según el cual cuando “se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23 se puede dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) El tiempo transcurrido.
- b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.
- c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.
- d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas. (...).”

Así, el acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas.

Puede descartarse, a priori, que la documentación solicitada haga referencia a menores de edad, así como que su comunicación pueda afectar a la seguridad de las personas.

En cuanto a la finalidad del acceso, aunque de acuerdo con el artículo 18.2 de la LTC, el ejercicio del derecho de acceso no está sujeto a motivación, el hecho de que el solicitante exprese cuál es la finalidad que persigue y, en definitiva, los motivos por los que interesa conocer la información, añade un elemento relevante a tener en cuenta para determinar si se puede conceder el acceso, puesto que la finalidad, de acuerdo con el artículo 24.2 b) LTC, es uno de los elementos de ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el derecho de las personas afectadas.

En caso de que nos ocupe, la persona que efectúa la solicitud no manifiesta cuál es la finalidad del acceso más allá de hacer constar que presenta el escrito en su condición de “delegado sindical y miembro de la Mesa de negociación colectiva de trabajadores” y en representación del “comité de funcionarios y laborales del ayuntamiento”. Esta cuestión es relevante, dado que las juntas o delegados de personal (art. 39 del EBEP), así como el Comité de Empresa (art. 63 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, en adelante ET), son los órganos específicos de representación de los funcionarios y de los trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, y como tales, ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 EBEP y 64 ET), entre otros, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente.

En concreto, el artículo 40.1.a) del EBEP dispone que las Juntas de personal y los Delegados de personal tienen las siguientes funciones:

**“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 las datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento. b) Emitir informe, a solicitud de la correspondiente Administración pública, 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 ejercitar, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuran el mantenimiento e incremento de la productividad.”**

**Además, este mismo artículo, les reconoce una habilitación como interesados en los procedimientos administrativos cuando establece que “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 correspondiente procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones”. (artículo 40.2 EBEP)**

**En cuanto al personal laboral, el artículo 64 del ET establece que el Comité de empresa tiene derecho a ser informado sobre las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, y sobre la situación de la empresa y la evolución de la ocupación de ésta, entre otros.**

**Por otra parte, no puede obviarse la participación de los sindicatos en los procedimientos de aprobación y modificación de la RLT. En este sentido el artículo 37.1 del EBEP establece la necesidad de un proceso de negociación en diversas materias, entre las cuales: b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, y c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.” .**

**De acuerdo con esta previsión, la aprobación de la RLT y aquellas modificaciones que tienen repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal como por ejemplo, la asignación de nuevas tareas a los puestos de trabajo, la adscripción de puestos de trabajo a distintos grupos, los requisitos de titulación o conocimiento de lenguas, el sistema de provisión, la modificación del régimen de jornada laboral o modificaciones retributivas, comportan un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores.**

**En este contexto, de acuerdo con la normativa de función pública, los representantes de los trabajadores que participan en el procedimiento negociador de aprobación o modificación de la RLT, y, en ejercicio de estas funciones (atribuidas legalmente), o cuando tienen la condición de interesados en un procedimiento administrativo deben tener acceso a la documentación que integra el expediente**

de aprobación o modificación de la RLT que les permita analizar y valorar aquellas cuestiones que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal supremo de STS 111/2018, de 7 de febrero, viene a recoger el criterio que

(...) los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET ) y los delegados sindicales ( art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida en que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que las son propias ( STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015 -). En particular, las organizaciones sindicales -como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinadas datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sino que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de fecha y el alcance del contenido de la información que se precise.

(...) estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo éste un escenario que se ajusta a la excepción del arte . 11.2 a) LOPD. Parece evidente que sí, tanto el arte. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias.”

En caso de que nos ocupa hay que tener en consideración no sólo el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a ser informados en aquellos aspectos que afectan a las condiciones de trabajo, así como de vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de acuerdo con lo establecido en los citados artículos 40 del EBEP y 64 del ET, que les permitiría, asimismo, acceder a la documentación que integra el expediente de aprobación o modificación de la RLT, sino especialmente el hecho de que deben intervenir en la negociación de los aspectos previstos en el artículo 37.1 EBEP que pueden verse afectados por la aprobación o la modificación de la RLT.

Ahora bien, en cuanto al acceso a los datos personales de los trabajadores que han presentado un recurso en el procedimiento de elaboración de la RLT, la ponderación de los intereses en juego pasa por analizar si el derecho de los representantes de los trabajadores amparado en el ejercicio de las funciones que la normativa de función pública les atribuye debe prevalecer sobre la privacidad de los trabajadores municipales que han presentado un recurso (pongamos por caso en cuanto al procedimiento de valoración de un puesto de trabajo que debe comportar finalmente la atribución de un determinado complemento de destino o de un régimen específico de dedicación).

Habrá que analizar si estos datos son necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo en consideración el principio de minimización, según el cual los datos tratados deben ser “Adecuadas, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con las finalidades para las que



se tratan (minimización de datos)” (artículo 5.1.c) del RGPD. Es decir, si esta finalidad puede alcanzarse igualmente mediante la comunicación de la información de forma menos intrusiva.

De entrada, ya falta de mayor concreción sobre la finalidad del acceso, la finalidad perseguida por el representante de los trabajadores, enmarcada en las funciones a las que nos hemos referido, se podría lograr igualmente accediendo a información sobre el número de recursos presentados, alegaciones formuladas, cuál ha sido la respuesta del órgano encargado de la tramitación, y sus consecuencias en la tramitación del expediente, sin necesidad de desvelar la identidad de las personas que los han efectuado.

Hay que tener en consideración que el artículo 25 de la LTC prevé la posibilidad de dar acceso parcial a la información solicitada en los supuestos en que sea de aplicación alguno de los límites de acceso a la información pública: “si es aplicable alguno de los límites de acceso a la información pública establecidos por los artículos anteriores, la denegación de acceso sólo afecta a la parte correspondiente de la documentación, y debe autorizarse el acceso restringido al resto de datos”.

No puede obviarse que facilitar esta información, que viene referida a un colectivo acotado y reducido de personas (las personas trabajadoras del ayuntamiento), y que facilita información sobre el contenido de los recursos y las alegaciones efectuadas, (que pueden versar sobre cuestiones, como por ejemplo la disconformidad con la valoración de una determinada plaza o los requisitos que se establezcan para ocuparla) pueden, en algún supuesto, hacer identificable a la persona que la ha presentado, incluso si no se facilitan datos que permitan identificarla directamente. Sin embargo, este riesgo se considera aceptable dadas las funciones atribuidas a los representantes de los trabajadores y la necesidad de conocer las alegaciones efectuadas.

En consecuencia, de acuerdo con la normativa de protección de datos, la ponderación de los intereses en juego llevaría a concluir que, en principio, para el ejercicio de las funciones que los representantes de los trabajadores tienen encomendadas en relación con el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo y aprobación de la RLT, no resulta necesario conocer la identidad de las personas que han presentado estos recursos, pero puede facilitarse la información relativa al contenido de los recursos y el resultado de los mismos.

De acuerdo con las consideraciones efectuadas en este informe en relación con la consulta planteada se realizan las siguientes,

## Conclusiones

La normativa de protección de datos no impediría el acceso del representante de los trabajadores a la información relativa al número de recursos presentados, las alegaciones formuladas, cuál ha sido la respuesta del órgano encargado de la tramitación, y las consecuencias que ha tenido en la tramitación del expediente. En cambio, ya falta de mayor concreción en la solicitud de acceso, no resultaría justificado dar acceso al texto íntegro de los recursos de forma que se pudiera identificar directamente a las personas afectadas.

Barcelona, 9 de octubre de 2019