

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra la denegació per un Ajuntament de la sol·licitud d'una Secció Sindical d'accedir a tots els expedients de superior categoria i de pagaments de plusos pel mateix concepte des de l'1 de gener de 2018

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 relació amb la denegació per un Ajuntament de la sol·licitud d'una Secció Sindical d'accedir a tots els expedients de superior categoria i de pagaments de plusos pel mateix concepte des de l'1 de gener de 2018.

Analtzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient de la reclamació presentada, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'informa del següent:

Antecedents

1. En data 14 de novembre de 2019, la Secretària General d'una Secció Sindical (endavant la Secció sindical), en representació d'aquesta, presenta una sol·licitud d'accés adreçada a un Ajuntament a la qual sol·licita "accedir a tots els expedients de reconeixement de superior categoria i de pagament de plusos pel mateix concepte concedits des del 1 de gener de 2018".
2. En data 20 de gener de 2020, la Secció sindical presenta una reclamació davant la GAIP a la qual reitera la sol·licitud en els mateixos termes que es va formular davant l'Ajuntament en no haver rebut resposta per part de l'ens local, i sol·licita el procediment de mediació.
3. En data 12 de novembre de 2020 se celebra la sessió de mediació a la qual participa, a més d'ambdues parts, un dels treballadors afectats per la sol·licitud. La sessió de mediació finalitza sense avenença i sense que hi consti el consentiment a l'accés, o bé al·legacions en contra, manifestat pel treballador.
4. En data 30 de novembre de 2020, la GAIP sol·licita a la Secció sindical que, si ho desitja, expressi la motivació de la sol·licitud per tal d'afavorir l'anàlisi del dret d'accés exercit. En la mateixa data, la Secció sindical adreça un correu electrònic en el qual manifesta el següent:

"La concessió del complement o plus per treballs de superior categoria, tot i estar regulada al conveni col·lectiu de l'Ajuntament, s'ha aplicat recurrentment per part de la direcció de l'empresa, sense gaire o gens de transparència, pel que fa als motius per atorgar aquest plus o denegar-lo. No s'ha comunicat als representants dels treballadors els informes que han portat a atorgar aquest complement a alguns treballadors, com tampoc hem pogut conèixer les raons per les que s'ha denegat a altres persones que l'havien sol·licitat, ja fos per escrit a RH o directament al seu superior jeràrquic.

La manca de transparència en la concessió d'aquest complement salarial (que en alguns casos s'aplica en forma de plus) ens porta a tenir sospites de possibles greuges comparatius en la resolució d'expedients de la mateixa naturalesa, i es per això que demanem consultar la documentació relativa a la concessió d'aquest plus/complement obrant als expedients laborals dels treballadors a qui se'ls ha concedit, com també d'aquells a qui se'ls ha denegat. Entenem que la informació dels sous dels treballadors públics, pagats amb diners públics, ha de ser transparent, i la concessió de complements personals s'ha de poder consultar."

5. En data 10 de desembre de 2020 la GAIP adreça una sol·licitud d'informe a aquesta Autoritat, d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades personals.

II

La normativa de protecció de dades, d'acord amb el que estableixen els articles 2.1 i 4.1) de l'RGPD, s'aplica als tractaments que es duguin a terme sobre qualsevol informació *“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 nombre, 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”*.

L'article 4.2) de l'RGPD considera *“«tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”*.

D'acord amb el que preveu l'article 5.1.a), qualsevol tractament de dades personals ha de ser lícit i, en aquest sentit, l'RGPD estableix la necessitat de concórrer en alguna de les bases jurídiques de l'article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que *“los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u 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 los datos personales en virtud del presente Reglamento”*.

La regulació i garantia de l'accés públic a documents oficials en possessió de les autoritats públiques o organismes públics es regula al nostre ordenament jurídic a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), la qual reconeix a les persones el dret d'accés a la informació pública, entenent-se com a tal *“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”* (article 2.b) i 18 LTC). En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

Per la seva part, la disposició addicional primera de l'LTC, en el segon apartat, preveu que *“l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei”*.

En el cas que ens ocupa, atesa la documentació a la qual es pretén accedir, relativa a tots els expedients de reconeixement de superior categoria i concessions de complements salarials pel mateix concepte que hagin sigut efectius des de l'1 de gener de 2018, es pot concloure que aquesta informació ha de ser considerada com a pública als efectes de l'article 2.b de l'LTC i sotmesa al dret d'accés (article 18 LTC) en ser documentació en possessió de l'ens local a conseqüència de llur activitat.

Cal fer avinent, però, que aquest dret d'accés no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis, com és el cas dels límits dels articles 23 i 24 de l'LTC pel que fa a les dades personals.

III

A partir de la documentació que consta a l'expedient tramès, la Secció sindical pretén l'accés a tots els expedients de reconeixement de superior categoria i de concessió dels complements salarials per aquest concepte efectius des de l'1 de gener de 2018.

En particular, la Secció sindical manifesta que l'ens local no ha sigut transparent en relació amb els motius per acordar o denegar el reconeixement de categoria superior i la concessió del complement salarial als treballadors, ja que no s'ha comunicat als representants dels treballadors els informes relatius a les concessions d'acord amb les previsions del Conveni col·lectiu de l'ens local. Aquest fet porta la Secció sindical a sospitar *“de possibles greuges comparatius en la resolució d'expedients de la mateixa naturalesa”*, motiu pel qual desitja accedir a tota la documentació relativa a l'expedient de reconeixement de superior categoria i de concessió del complement que consti als expedients laborals dels treballadors afectats per aquesta decisió des de l'1 de gener de 2018.

Atesa la naturalesa de la informació sol·licitada i, en especial, de la referència de la sol·licitud al conveni col·lectiu de l'Ajuntament, cal concloure que la reclamació fa referència només al personal laboral de l'Ajuntament.

D'acord amb l'article 2.4 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, *“[...] El règim de les relacions d'aquest personal (personal laboral) serà en la seva integritat el que estableixen les normes de dret laboral.”*

L'article 39 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, preveu:

“1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.”

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. **El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.**

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.”

Sobre aquesta qüestió, l'article 33 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament disposa el següent:

“la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents a la categoria laboral del treballador/a només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. Només s'encomanaran funcions inferiors quan es produeixin situacions que no admetin cap mena de dilació o siguin imprevisibles de l'activitat. El Departament de Personal comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors/ores.

La mobilitat s'efectuarà sense menysprear el treballador/a i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament realitzades, a excepció d'encomanar funcions inferiors, on es mantindran les retribucions d'origen.

El temps per a desenvolupar tasques d'inferior categoria no podrà excedir de 6 mesos, la qual s'haurà de regular obligatòriament mitjançant oferta pública d'ocupació o promoció interna.

En el cas de funcions de superior categoria, continua, després de 5 mesos en 1 any o 8 mesos en 2 anys, s'haurà de proveir obligatòriament la plaça vacant de forma definitiva mitjançant promoció interna.

*Mentre es mantingui aquesta situació provisional i quan el treballador/a desenvolupi satisfactòriament la tasca de superior categoria, es garantirà el dret a percebre la diferència retributiva. **Aquesta situació serà comunicada prèviament als representants sindicals***”.

D'acord amb aquestes disposicions, i contextualitzant-ho amb el cas que ens ocupa, l'ens local té l'obligació de comunicar als representants dels treballadors les decisions relatives al reconeixement de categoria superior i les raons que ho motivaren, així com informar en relació amb el dret a percebre la diferència retributiva per part del treballador, en els termes previstos a l'article 33 del Conveni col·lectiu.

Convé posar èmfasi en el fet que l'obligatorietat de l'ens local de comunicar aquesta informació es reconeix a favor dels representants dels treballadors i no als sindicats.

En aquest sentit, i d'acord amb la normativa vigent, són òrgans específics de representació del personal laboral al servei de les administracions locals els delegats de personal i el Comitè d'empresa (art. 62 i 63, respectivament, de l'Estatut dels Treballadors), els quals, entre d'altres, ostenten la funció de vigilància del compliment de la normativa (art. 64 de l'Estatut dels Treballadors).

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que en el cas que ens ocupa la sol·licitud d'accés a la informació pública s'insta per una persona que ostenta el càrrec de Secretària General de la Secció Sindical, però respecte de la qual no s'acredita que ostenti la condició de representant dels treballadors, sigui com a delegada de personal o membre del Comitè d'empresa.

Si bé, segons es dedueix de la documentació que consta a l'expedient, la persona sol·licitant podria ostentar la condició de representant dels treballadors (sembla que es pot deduir a partir de l'afirmació que conté el correu electrònic de 10 de juny de 2020 adreçat a la GAIP per part de la Secció sindical, on s'indica la substitució de la Secretària General per “... *la també delegada electa* ...”, no sembla que sigui suficient per a considerar acreditada la condició de representant dels treballadors, i més específicament, de representant del personal laboral de l'Ajuntament.

La manca d'acreditació de la condició de representació dels treballadors comporta que l'anàlisi de la sol·licitud d'accés s'hagi de dur a terme des d'ambdues perspectives, és a dir, segons si s'ostenta la citada condició de la representació dels treballadors. En qualsevol cas, caldrà analitzar però si l'accés a la informació sol·licitada es pot veure limitat d'acord amb el que estableixen els articles 23 i 24 LTC.

IV

Ens referirem en primer lloc al supòsit que la Secretària General de la Secció Sindical no ostenti la condició de representant del personal laboral de l'Ajuntament.

D'entrada sembla que s'ha de descartar que en el cas que ens ocupa en la documentació a la qual es pretén accedir concorri alguna de les categories de dades a què fa referència l'article 23 LTC (dades personals relatives a la ideologia, afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut, la vida sexual o respecte a la comissió d'infraccions penals o administratives). Això és així en la mesura que tant l'Estatut dels treballadors com el Conveni Col·lectiu de la corporació

condicionen la possibilitat de recórrer a la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents a la categoria laboral al fet que hi hagi raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, durant el temps imprescindible, i sens perjudici de la formació i promoció professional dels treballadors. En conseqüència, aquesta concessió no restaria condicionada a circumstàncies que en principi hagin de fer referència a cap de les categories de dades personals a que es refereix l'article 23 de l'LTC.

En qualsevol cas, si la informació sol·licitada inclogués alguna d'aquestes categories de dades, caldria excloure-la d'accés llevat que es compti amb el consentiment de la persona afectada, perquè de les esmentades previsions legals i del conveni col·lectiu, es desprèn només que s'ha de comunicar als representants la decisió de l'assignació de tasques de categoria superior i la motivació, però no altres circumstàncies que puguin constar a l'expedient.

Pel que fa a la resta de dades que poden constar a l'expedient, s'ha d'analitzar des del punt de vista de l'article 24 de l'LTC. Aquest article preveu 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, 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.*
- [...].”*

D'acord amb aquest article, l'anàlisi de la sol·licitud d'accés a la documentació relativa als expedients de reconeixement de categoria superior, i de complement salarial, ha de passar per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret de les persones afectades, d'acord les previsions de l'article 24.2 de l'LTC. En aquesta ponderació cal tenir en compte totes les circumstàncies que afectin cada cas concret amb l'objectiu de dilucidar sobre la prevalença entre el dret a l'accés i els drets de les persones afectades, prenent de base els diferents elements que enumera el citat article.

L'article 18.2 de l'LTC preveu que l'exercici del dret d'accés a la informació pública no es condiona al fet que concorri un interès personal, així com no resta subjecte a la motivació o invocació de cap norma, conèixer la motivació de la sol·licitud pot ser un element rellevant a tenir en compte.

En el cas que ens ocupa, la Secció sindical ha manifestat tenir sospites de la concurrència de possibles greuges comparatius en la resolució dels expedients de reconeixement de superior

categoria, així com en relació amb la concessió del complement salarial, atès que malgrat que el conveni col·lectiu preveu la necessitat que l'ens local posi en coneixement dels representants dels treballadors aquestes decisions, aquesta no s'hauria produït, entenent que hi ha una manca de transparència per part de la corporació.

En vista d'aquestes consideracions, es dedueix que la finalitat pretesa per la Secció sindical és la d'exercir la tasca de vigilància del compliment normatiu per part de la corporació local. A aquests efectes, és evident la rellevància que pot tenir per exercir aquesta funció el fet de conèixer els motius pels quals l'Ajuntament ha atorgat, o ha denegat, el reconeixement de categoria superior i, si fos el cas, la compensació salarial, amb l'objectiu de comprovar si s'han produït, segons manifesta la Secció sindical “[...] *greuges comparatius en la resolució d'aquesta tipologia d'expedients*”. No obstant això, d'acord amb el que s'ha manifestat anteriorment, la funció de vigilància, així com la legitimació per reclamar el compliment de l'obligació de l'ens local a informar sobre les decisions o reconeixement de categoria superior dels treballadors i, si és el cas, la compensació salarial per aquest concepte, correspon als òrgans de representació dels treballadors, i no als sindicats pròpiament.

Facilitar la documentació relativa als reconeixements de categoria superior, i de complements salarials per aquest concepte, que consti als expedients laborals de la corporació i siguin efectius des de l'1 de gener de 2018, en els termes pretenduts per la Secció sindical, comporta accedir no únicament a la mera decisió corporativa, en sentit afirmatiu o de denegació, i les raons del dit reconeixement, sinó que en la mesura que en aquestes s'hagin tingut en compte altres factors vinculats, per exemple, a la formació acadèmica, promoció professional del treballador o fins i tot el grau de satisfacció, o rendiment, en el desenvolupament de les tasques de superior categoria, també suposa l'accés a altres dades personals les quals poden afectar significativament les persones afectades, que poden acabar permetent fins i tot obtenir perfils, que poden afectar les persones treballadores tant des del punt de vista laboral, com econòmic o en la seva relació amb els companys. Essent així, hauria de prevaler el dret a la protecció de dades personals davant el dret d'accés.

No obstant això, aquest fet no obsta a què la Secció Sindical pugui tenir interès en conèixer la gestió dels recursos públics, i en concret de la gestió dels recursos laborals al servei de les entitats locals. D'acord amb l'exposició de motius de l'LTC, la normativa de transparència pretén atorgar a la ciutadania de mecanismes per conèixer l'activitat duta a terme per les administracions públiques, institucions i organismes públics els quals els hi permeti, en definitiva, poder avaluar les actuacions públiques i garantir un exercici del poder públic de forma responsable.

En el cas que ens ocupa, sembla que això podria assolir-se sense necessitat de sacrificar la privacitat dels treballadors afectats per la sol·licitud d'accés, pel que fa a la seva identificació. En aquest sentit, cal recordar l'aplicació del principi de minimització de dades segons el qual, d'acord amb l'article 5.1.b) de l'RGPD, *“los datos serán adecuados, pertinentes y limitados a lo no necesario en relación con los fines para los que son tratados”*.

A aquest efecte, cal tenir en consideració la possibilitat de lliurar la informació anonimitzada, és a dir, sense incloure dades que puguin permetre la identificació directa o indirecta de les persones afectades sense esforços desproporcionats. Caldria tenir en compte, però, a aquests efectes, que en funció del nombre de persones afectades, o de determinades circumstàncies concurrents en algun cas concret, ateses les dimensions de l'administració municipal les persones afectades

podrien acabar essent identificables. En aquest cas, caldria introduir elements per evitar la identificació (generalització o emmascarament de determinades dades, etc.) o fins i tot, si amb això no és suficient, evitar l'accés a aquesta informació.

V

En el cas que la Secretària General de la Secció Sindical ostenti la condició de representant del personal laboral de l'Ajuntament, la resposta hauria de ser substancialment diferent, atès que a l'hora de fer la ponderació que exigeix l'article 24.2 de l'LTC cal tenir en compte les previsions de l'estatut des Treballadors i el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament als quals hem fet referència anteriorment.

D'acord amb el que ja hem exposat més amunt, l'article 39.2 de l'Estatut dels treballadors preveu, en relació amb la mobilitat funcional, que “[...] *El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.*”.

En termes similars es pronuncia l'article 33 del Conveni col·lectiu en preveure que “[...] *El Departament de Personal comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors/ores.*” o bé “*Mentre es mantingui aquesta situació provisional i quan el treballador/a desenvolupi satisfactòriament la tasca de superior categoria, es garantirà el dret a percebre la diferència retributiva. Aquesta situació serà comunicada prèviament als representants sindicals.*”.

D'acord aquests preceptes, l'ens local té l'obligació de comunicar als òrgans de representació dels treballadors de les decisions preses en relació amb la mobilitat funcional dels treballadors, així com de les raons que la motivaren i les diferències retributives que se'n deriven. En aquest sentit, cal posar èmfasi en el fet que la normativa preveu de manera expressa l'obligatorietat de comunicar la decisió, les raons que la justificaren i les diferències retributives, restant exclosa qualsevol altra informació que excedeixi d'aquests paràmetres.

Segons es desprèn de la documentació tramesa, la informació a la qual pretén accedir la Secció sindical no ha estat comunicada d'ofici per l'ens local als òrgans de representació dels treballadors, fet que ha motivat la sol·licitud a través de la normativa de transparència.

Atès tot l'anterior, la primera conclusió a la qual s'arriba és que si la mateixa normativa laboral preveu l'obligació de dur a terme la comunicació a favor dels òrgans de representació dels treballadors de les decisions preses en relació amb la mobilitat funcional, així com de les raons que la motivaren, la normativa de transparència i, en particular, els límits previstos als articles 23 i 24 de l'LTC, no poden ser un impediment a posar a disposició de la Secció sindical la informació relativa a les decisions preses, les raons que les justificarien i les diferències retributives.

No obstant això, cal recordar que la Secció sindical no pretén accedir únicament a les decisions preses, les raons que les justificarien i les diferències retributives, sinó a tota la documentació que consti als expedients laborals dels treballadors i sigui relativa a aquestes decisions que s'hagin fet efectives des de l'1 de gener de 2018, incloent-hi aquells casos en què s'hagi denegat.

Per tant, la sol·licitud d'accés va més enllà de la informació relativa a la decisió, les raons del reconeixement de categoria superior i el complement salarial per aquest concepte.

Respecte aquesta altra informació que pugui constar als expedients, l'aplicació dels articles 23 i 24 LTC ha de portar a denegar l'accés.

Tal com s'ha manifestat en el fonament jurídic anterior, sembla que s'ha de descartar que en el cas que ens ocupa la documentació a la qual es pretén accedir concorri alguna de les categories de dades a què fa referència l'article 23 de l'LTC, però, en qualsevol cas si fos així, caldria excloure-la de l'accés llevat que es compti amb el consentiment de les persones afectades.

En relació amb l'anàlisi de la sol·licitud d'accés des de la perspectiva de l'article 24 de l'LTC, pel cas que la informació no contingui categories de dades incloses a l'article 23 de l'LTC, cal reiterar les conclusions a les quals s'han arribat pel cas del fonament jurídic anterior. En aquest sentit, prenent en consideració la finalitat en l'accés manifestat per la Secció sindical, i en aplicació del principi de minimització de dades emanat de l'article 5.1.c) de l'RGPD, no sembla que l'accés a la resta d'informació que contingui dades personals que excedeixi de la mera decisió del reconeixement, o denegació, així com les raons que la motivaren les diferències retributives, resulti justificada tenint en compte que la finalitat de control ja es pot veure assolida amb la informació relativa les decisions preses, les raons que les justificarien i les diferències retributives, i que per altra banda, el lliurament d'informació addicional pot tenir, com s'ha exposat fortes implicacions per les persones afectades.

Atès tot l'anterior, la normativa de protecció de dades permet facilitar als òrgans de representació dels treballadors la informació relativa a les decisions de reconeixement de categoria superior i del complement salarial, si és el cas, així com les raons que ho justificaren. Altrament no resta justificat facilitar la resta d'informació personal que pugui constar als expedients.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés dels representants del personal laboral a la informació relativa a la decisió de reconeixement de categoria superior i del complement salarial, així com les raons que ho justificaren, no essent així pel que fa a la resta d'informació que consti als expedients.

Atès que en l'expedient no s'acredita la condició de representant laboral de la persona que sol·licita la informació, cal tenir en compte que si no s'acredita aquesta condició de la persona sol·licitant la informació només pot ser facilitada prèvia anonimització, i sempre que les circumstàncies concurrents no permetin identificar de manera directa o indirecta sense esforços desproporcionats les persones afectades.

Barcelona, 14 de gener de 2021