

**Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra un ajuntament per la denegació d'accés al llistat del personal de la Guardia Urbana del municipi.**

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 la reclamació presentada contra un ajuntament per la denegació d'accés al llistat del personal de la Guardia Urbana del municipi amb nom, cognoms, número de funcionari i lloc on presta servei.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, informo del següent:

**Antecedents**

1. Segons consta en la informació facilitada per la GAIP, en data 23 de febrer de 2021, el sol·licitant, en representació d'un sindicat, mitjançant un ofici presentat davant del Consorci AOC, sol·licita a l'ajuntament reclamat el llistat del personal que presta serveis a la Guardia Urbana del municipi reclamat.
2. En data 12 de d'abril de 2021, el reclamant presenta davant la GAIP una reclamació contra l'ajuntament en la qual reclama el llistat del personal de la Guardia Urbana de del municipi amb nom, cognoms, número de funcionari i lloc on presta servei. En la reclamació es fa constar que necessita la informació sol·licitada per poder desenvolupar la seva activitat sindical.
3. En data 14 d'abril de 2021 la GAIP sol·licita al reclamant que acrediti si actua en representació del sol·licitant o si ambos actuen en la condició de representants del sindicat o de representants dels treballadors del sindicat. En la documentació que acompanya la sol·licitud d'informe consta un document signat en data 29 d'octubre de 2019 pel secretari d'organització del sindicat en el qual es fa constar la condició de delegat LOLS sol·licitant en substitució del reclamant. Entenem doncs, que el reclamant actua en representació de la persona sol·licitant.
4. En data 21 d'abril de 2021 la GAIP sol·licita a l'ajuntament reclamat que emeti un informe sobre la reclamació presentada, identifiqui a les terceres persones afectades per l'accés i li remeti l'expedient complet a què fa referència.
5. En data 13 de maig de 2021 l'ajuntament reclamat emet un informe en relació amb la reclamació presentada en el que fa constar:

*"En data 13 de maig de 2021 hem donat resposta (ADJUNTA EN LA DOCUMENTACIÓ ANNEXA la petició i la resposta) ,en la qual posem de manifest i reiterem la resposta literal emesa per la Gerència de Seguretat i Prevenció com de la Gerència de Persones i*

*Desenvolupament Organitzatiu a tots els representants de les organitzacions sindicals que són membres de la Mesa General de negociació de l'Ajuntament (...). Tot indicant que pel que fa a la petició del llistat del personal de la Guàrdia Urbana indicant número de matrícula, nom i cognoms, categoria i unitat on presta servei, no es facilitaran dades de caràcter personal sense el consentiment de les persones interessades “.*

6. En data 27 de maig de 2021 la GAIP adreça la 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 reclamació objecte d'aquest informe sol·licita accedir a informació relativa al llistat del personal de la Guàrdia Urbana de l'ajuntament reclamat amb indicació del nom, cognoms, número de funcionari i lloc on presta servei, que incorpora dades personals dels empleats públics a què fa referència.

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com *"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 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;"* (article 4.1 RGPD).

D'acord amb l'article 4.2 de l'RGPD *"la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció"* són tractaments de dades personals sotmesos als principis i garanties de l'RGPD.

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació a l'interessat (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de què concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, els apartats c) i e) de l'article 6.1 de l'RGPD disposen respectivament, que el tractament serà lícit 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 com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en les bases jurídiques de l'article 6.1.c) i 6.1.e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Alhora, l'article 86 de l'RGPD, disposa que *"Los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública 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 Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC en endavant) té per objecte, entre d'altres, *“regular i garantir el dret d'accés de les persones a la informació i la documentació públiques”* (art 1.1.b).

En concret, l'article 18 de l'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”*.

La informació objecte de la reclamació presentada pel representant sindical a l'ajuntament de reclamat és *“informació pública”* als efectes de l'LTC i resta sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa.

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”*.

El sol·licitant de la informació, segons la documentació aportada, és delegat sindical designat a l'empareda de l'article 53 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'ajuntament de reclamat. Per tant, d'entrada caldrà tenir en compte les previsions que regulen de manera específica l'accés dels representants dels treballadors a determinada informació necessària per a l'exercici de les seves funcions, fonamentalment el 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 (EBEP) i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (d'ara endavant, LOLS), així com l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament reclamat. Això sens perjudici de l'aplicació supletòria de l'LTC.

### III

D'acord amb el que preveu l'article 40 de l'EBEP les funcions dels òrgans de representació dels treballadors són les següents:

*“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:*

***a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.***

*b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.*

*c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*

d) *Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.*

e) ***Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.***

f) *Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.*

*2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.”*

Per altra banda, cal tenir en compte que l'article 10.3 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (d'ara endavant, LOLS) preveu el següent:

*“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:*

*1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.*

*[...]*

Aquest article equipara la informació a la que poden accedir els delegats sindicals a aquella a la que està previst que puguin accedir els òrgans de representació dels treballadors.

Pel que fa a la normativa específica de l'ajuntament reclamat, l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de reclamat, en el seu article 49 reconeix a les seccions sindicals les facultats següents:

*“La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals amb presència en l'òrgan de representació:*

*a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al mateix òrgan de representació.*

*b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació .*

*c) No ser discriminat en la promoció econòmica i professional per raó del desenvolupament de la representació.*

*d) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos a l'article 50.”*

En el cas que ens ocupa l'accés al llistat de tot el personal de la Guardia Urbana amb nom, cognoms, número de funcionari i lloc on presta servei pel representant sindical sense cap altra justificació que el desenvolupament de les funcions sindicals, no estaria habilitat expressament en les funcions de control que atribueixen els apartats a) i e) de l'article 40.1. de l'EBEP, ni en la normativa pròpia de l'ajuntament reclamat.

En aquest sentit la recent sentència del Tribunal Suprem de STS 9-2-21, que estableix doctrina essencial en la matèria, fa les consideracions següents:

*"(...) Pues bien, ni el expresado artículo 10.3.1ª, por lo que se refiere a la equiparación, a estos efectos, de los delegados sindicales, con los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, respecto del "acceso a la misma información y documentación", ni el citado artículo 40.1.a) que señala como función de los delegación de personal "recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento", describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados a los efectos del artículo 11.2.a) de la Ley de 1999, en un caso como el examinado en el que se solicita una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de esos datos para el ejercicio de sus labores sindicales.*

*(...)*

*Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales.*

*(...)*

*En consecuencia, la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas."*

En la mesura que no sembla que la normativa específica analitzada habiliti l'accés a la informació concreta sol·licitada, caldrà analitzar aquest accés aplicant la normativa de transparència.

#### IV

Cal tenir en compte que el dret d'accés a la informació pública regulat a l'LTC no es configura com un dret absolut sinó que 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.

Es pot descartar que la informació sol·licitada contingui dades mereixedores d'especial protecció en els termes previstos a l'article 23 LTC, en quin cas caldria preservar la seva confidencialitat i limitar-ne l'accés, llevat que amb la sol·licitud s'aportés el consentiment exprés de les persones afectades.

Pel que fa a la informació pública no afectada pel límit que preveu l'article 23 de l'LTC, l'anàlisi s'ha de dur a terme a partir de les previsions de l'article 24 de l'LTC, el qual 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, 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.*

*[...].”*

Es pot avançar que, des del punt de vista de la normativa de protecció de dades, cap impediment hauria en facilitar al representant sindical la informació relativa a la relació dels llocs de treball sol·licitada, sense incloure les dades idenitificatives del personal que les ocupen.

Així, l'article 74 EBEP, estableix que les administracions públiques, *“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”*

Alhora, respecte a l'àmbit local, el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, preveu que les entitats locals han d'elaborar i fer pública la plantilla del personal, la qual ha d'estar integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places

que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup al qual pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés (article 25), i respecte al contingut de la relació de llocs de treball, s'han d'assignar les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball, especificant en el cas del personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball (art. 29).

L'article 30.2 del Reglament preveu que per a cada lloc de treball s'ha 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."*

Pel que fa a les obligacions de publicitat activa, l'article 9.1.d) de l'LTC, estableix que la informació relativa a l'organització institucional i l'estructura administrativa que l'Administració ha de fer pública per aplicació del principi de transparència 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 d'interinatge no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació"*.

Aquest article ha estat desenvolupat per l'article 20 del RLTC que estableix:

*1. Als efectes de la lletra d) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, les administracions públiques han de publicar:*

*a) La relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, de conformitat amb el contingut mínim que es preveu a la normativa vigent en matèria de funció pública.*

*b) La relació dels contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la relació de llocs de treball.*

I, en concret per a les administracions locals es preveu que han de publicar:

*3. Les administracions locals, addicionalment, han de publicar la plantilla de personal amb la relació detallada de cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en les quals s'integren el personal funcionari, el personal laboral i el personal eventual, i n'han d'indicar la denominació, el nombre de places, el nombre de les que estan vacants i el grup al qual pertanyen, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés i de conformitat amb la normativa vigent en matèria de funció pública."*

Ara bé, la reclamació té per objecte accedir a una relació de llocs de treball que incorpori també el nom i cognoms i el número de identificació de funcionari corresponents a cadascun d'aquests llocs de treball.



Des del punt de vista de la normativa de protecció de dades, l'anàlisi sobre l'accés a aquesta informació ha de passar per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades, prenent com a base els diferents elements que enumera el citat article.

Un element rellevant en la ponderació de l'interès públic en la divulgació de la informació i els drets de les persones és la naturalesa de la informació a la qual es vol accedir.

Cal tenir en consideració que L'EBEP 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 d'altres, el de publicitat i el de transparència (art. 55.2.a) i b) TRLEBEP).

L'article 64 del 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 el contingut i la publicitat de les convocatòries de concurs i les de lliure designació, que han de ser publicades en el DOGC. L'apartat d) de l'article 64, concreta que *"Les resolucions de les convocatòries, tant les de concurs de mèrits com les de lliure designació, es publiquen en el DOGC."*

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 *"un cop finalitzades les proves, s'ha de fer pública la llista d'aspirants per ordre de puntuació, la qual no pot contenir un nombre superior al de places vacants ofertes."* Així, la normativa preveu que la llista de persones seleccionades sigui de coneixement general, i, l'article 82 del Decret 214/1990, preveu expressament que *"els nomenaments s'han de publicar al BOP"*.

A més, els processos de selecció de personal comporten una concurrència competitiva, i per tant hi hauria habilitació legal per donar publicitat a la llista de les persones finalment seleccionades per a llocs de treball de l'administració pública, segons s'estableix en 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 concurrència competitiva de cualquier tipo. (...)"*

Des de la perspectiva de la legislació de transparència, en concret, de les obligacions de publicitat activa, l'article 9.1.e) de l'LTC estableix que la informació relativa a l'organització institucional i l'estructura administrativa que l'Administració ha de fer pública en aplicació del principi de transparència ha d'incloure: ***"Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal"***.

L'article 21 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública, ha vingut a concretar la previsió de l'article 9.1.e) LTC, i disposa que:

***"1. Als efectes de la lletra e) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, les administracions públiques han de publicar les convocatòries i els resultats de:***

- a) *Procediments d'accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral.*
  - b) *Procediments de promoció interna.*
  - c) **Procediments de provisió provisional i definitiva.**
  - d) **Procediments de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d'interins.**
  - e) *Beques i ajuts per prestar serveis.*
  - f) *Ofertes de contractacions en pràctiques.*
2. *Les dades a publicar han de fer referència, com a mínim, a l'anunci de la convocatòria, a les bases, als anuncis oficials i al **nom i cognoms** i als quatre números del document nacional d'identitat o document equivalent de les persones admeses en cada prova o exercici del procés i **de la persona finalment seleccionada**, d'acord amb els criteris establerts en matèria de protecció de dades.*
- (...).*"

Per tant, en la mesura que la normativa de funció pública preveu la necessitat de donar publicitat als nomenaments del personal al servei de l'administració pública, alhora que la legislació de transparència preveu la publicitat activa respecte dels processos de selecció de personal que ha d'incloure el nom i cognoms de les persones seleccionades, és evident que la informació a la que es vol accedir ja ha estat objecte de publicitat i per tant no es produirà un perjudici addicional a aquestes persones pel fet de la comunicació de les seves dades.

En segon lloc, a favor de la prevalença del dret d'accés a la informació pública del representant sindical sobre el dret de protecció de dades dels treballadors afectats, cal tenir en compte la previsió de l'article 24.1 de l'LTC. Cal recordar que aquest article preveu que 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, sempre que contingui dades personals merament identificatives i llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

Així mateix, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, una de les circumstàncies que pot ser tinguda en compte és la finalitat de l'accés (art. 24.2.b) LTC). En aquest sentit, si bé l'article 18.2 de l'LTC disposa que l'exercici del dret d'accés no resta subjecte a motivació ni requereix la invocació de cap norma, conèixer la motivació per la qual la persona reclamant desitja obtenir la informació pot ser un element rellevant a tenir en compte.

En el cas que ens ocupa el reclamant manifesta com a finalitat de l'accés poder exercir la seva funció sindical.

Com s'ha exposat als apartats a) i e) de l'article 40 1 de l'EBEP atribueixen als representants del treballadors, i per extensió d'acord amb l'article 10.3 de la LOLS als delegats sindicals, funcions relatives al control de l'evolució provable de l'ocupació i a la vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball i ocupació.

Aquesta funció de control és coincident amb la finalitat de la Llei de transparència, d'establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment

de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública, segons es desprèn de l'article 1.2 LTC. Es a dir la d'oferir eines a la ciutadania per al control de l'actuació dels poders públics.

Així, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de control de l'actuació de les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldrà reconèixer aquesta capacitat als delegats sindicals que tenen atribuïdes aquestes funcions per la normativa específica (EBEP i LOLS).

Per altra banda, la ponderació ha d'atendre els possibles perjudicis que podria ocasionar en les persones interessades la divulgació de les seves dades personals associades al seu lloc de treball.

És evident que la comunicació de les dades identificatives i el lloc que ocupa el personal de la guàrdia urbana comporta una intrusió al dret a la protecció de dades dels treballadors, que pot afectar no només la seva esfera professional o laboral, sinó també l'estrictament personal, en la mesura que permet conèixer no només dades relatives a la seva ocupació sinó també altres que poden afectar la seva vida privada de manera més directa, com ara que formen part de la Guàrdia urbana, o fins i tot, a partir de la informació relativa a la seva destinació, es podria inferir altra informació com el règim horari, el lloc de treball, etc.

No obstant això, les expectatives de privacitat que poden tenir les persones afectades respecte a les seves dades identificatives i el lloc de treball concret que ocupen estan condicionades per les obligacions de publicitat activa dels processos de selecció als que han participat i per la seva condició d'empleats públics.

Per tant, no sembla, en principi, que la ingerència en el dret a la protecció de dades, en comunicar la informació sol·licitada a la persona reclamant, sigui superior o agreugi la causada per l'aplicació del règim de la publicitat de la normativa de funció pública o el règim de publicitat activa de la normativa de transparència activa.

Ara bé, cal tenir en consideració que les persones interessades són agents de la guàrdia urbana, i aquest és un element a tenir en consideració en la ponderació pel fet que es tracta d'informació que afecta a cossos de seguretat.

Així, la normativa sectorial d'aplicació als cossos de seguretat, preveu que s'identifiquin amb una tarja d'identitat professional (TIP) en substitució del nom i cognoms, per raons de seguretat. La Llei 4/2003, de 7 d'abril, d'ordenació del sistema de seguretat pública de Catalunya, disposa en l'article 25 ter que *"Tots els membres dels cossos de policies locals han de portar un document d'acreditació professional." (...)* *"En aquest document hi ha de figurar, com a mínim, el municipi de pertinença, la identificació de la categoria professional i el número de registre individual. (...)"*

En aquest sentit, l'article 70.3 del RLTC ha previst que en el cas de membres de les forces i cossos de seguretat la seva identificació amb noms i cognoms ha de ser substituïda per la publicació d'un codi o número identificatiu professional. Aquestes previsions haurien d'haver comportat que en les publicacions a què s'ha fet referència, o en altres que pugui preveure l'ordenament jurídic, la identificació dels agents hauria d'haver inclòs només el número TIP.

En el cas que ens ocupa, de la finalitat genèrica exposada (exercici de les funcions que li corresponen com a delegat sindical) no se'n desprèn la necessitat d'obtenir conjuntament la dada

relativa al nom i cognoms dels agents juntament amb el seu número TIP. Certament de la sol·licitud es desprèn la voluntat de poder individualitzar la informació, però per a fer-ho no resulta necessari incloure-hi els noms i cognoms de les persones afectades, sinó que es pot fer perfectament incloent només el número TIP.

Per això, resultaria clarament desproporcionat en el cas que ens ocupa facilitar de manera conjunta el nom i cognoms dels agents juntament amb el seu número TIP. Caldria facilitar la informació sol·licitada exclusivament amb el número TIP.

Per bé que no podem obviar que el TIP identifica o, al menys, fa identificable la persona titular, especialment en aquest cas en que qui accedeixen a la informació és un representant sindical dels treballadors del mateix Ajuntament, i vistes les previsions normatives sobre publicitat activa en relació amb el nomenament de funcionaris públics (art. 9.1.e) LTC) facilitar la informació sol·licitada amb aquest identificador sense el nom i cognoms dels interessats resultaria clarament menys intrusiva d'acord amb el principi de minimització de dades (article 5.1.c) RGPD.

Per tot l'exposat, el grau d'afectació per a la privacitat de les persones afectades justificaria que la informació sol·licitada es faciliti identificant els interessats únicament mitjançant el seu número d'identificació professional (TIP) .

## **Conclusions**

La normativa de protecció de dades no impediria l'accés del representant sindical al llistat del personal de la Guardia Urbana de l'ajuntament reclamat identificant aquest amb el seu número d'identificació professional (TIP) i el lloc on presta servei.

Barcelona, 22 de juny de 2021