

Ref. IAI 4/2021

**Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un ciudadano contra el Ayuntamiento de (...), por la denegación de acceso a información sobre 6 plazas de agentes de policía local**

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada por un ciudadano, en relación con la denegación de acceso a información sobre 6 plazas de agentes de policía local del Ayuntamiento, ofertadas en el BOPT y convocadas.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el siguiente informe.

**Antecedentes**

1. En fecha 2 de septiembre de 2020, el solicitante que, según cuenta en el expediente, es delegado de la sección sindical (...) en el Ayuntamiento de (...), presenta un escrito al Ayuntamiento, en el que expone que: *“Dado que la plantilla de personal del Ayuntamiento de (...) contempla plazas vacantes de la categoría de agentes de policía, 6 de las cuales se encuentran cubiertas por 6 agentes interinos contratados hasta cubrir 6 plazas de carrera referidas. Dado que el Ayuntamiento impulsó la convocatoria de 6 agentes de policía de carrera sus puestos son los que están cubriendo los 6 agentes interinos, siendo éste el motivo por el que fueron contratados”,* solicita diversa información sobre estas plazas de la policía local, entre otros, la identificación de las personas que ocupen las plazas.

2. En fecha 29 de diciembre de 2020, el ciudadano presenta reclamación ante la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP), alegando que no ha recibido respuesta de el Ayuntamiento y que por tanto no ha podido acceder a la información que solicita, para el desarrollo de derechos sindicales *“y también por afectación personal”*. En concreto, el reclamante solicita conocer:

*“1) La identificación de los 6 policías de carrera que ocupaban o fueron titulares estas 6 plazas de agente de carrera afectadas por la Oferta Pública y convocatoria de selección de 6 plazas de agentes de carrera.*

*2) La identificación de los 6 agentes interinos que fueron contratados para cubrir las 6 plazas de agentes profesionales de carrera convocadas en 2019.*

*3) La relación entre qué agente interino está cubriendo cada una de las vacantes de los 6 agentes de carrera.*

*4) Copia de los nombramientos de los agentes de policías locales interinos contratados en 2019 y 2020.*

*5) Dado que en 2019 y 2020 se han incorporado 2 agentes profesionales de policía de carrera, solicito la identificación de los siguientes:*

*a. ¿Cuáles de las 6 plazas de agentes de carrera vacantes se han cubierto estas 2 incorporaciones, identificando el anterior titular de la plaza y el nuevo titular.*

*b. La identidad de los 2 policías interinos cubrían interinamente estos 2 puestos de trabajo que se han ocupado con la incorporación de los 2 agentes profesionales.”*

3. Consta en el expediente copia del Edicto del Ayuntamiento (BOP ...), que aprueba las bases específicas y la convocatoria del proceso de selección de *“6 plazas de agente de la policía local, funcionario de carrera, grupo C, subgrupo C2, a cubrir por el sistema de oposición libre”*.

Consta en el expediente copia de la Resolución de alcaldía (BOP...), por la que se aprueba la oferta pública de empleo para el año 2018, que incluye, entre otras, 6 plazas de personal funcionario de carrera: *“C2. Administración especial. Servicios especiales. Policía Local. Oposición libre.”* La Resolución de alcaldía hace constar que: *“En el caso de las plazas de agente de la Policía Local se aprobó 3 plazas, pero se ve incrementada en las 6 plazas la oferta de empleo por haberse producido 3 vacantes desde la aprobación de la oferta de 2018 (una por defunción, una por excedencia voluntaria y una por invalidez absoluta).”*

4. En fecha 30 de diciembre de 2020, la GAIP requiere al reclamante la acreditación de su condición de representante sindical. Consta en el expediente copia de la designación del reclamante como Delegado Sindical en representación de la Sección Sindical de (...) en el Ayuntamiento.

5. En fecha 5 de enero de 2021 la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento, requiriendo un informe con el posicionamiento del Ayuntamiento respecto a la reclamación, el expediente completo relativo a la reclamación, y la identificación de las terceras personas que resulten afectadas por el acceso que se reclama, si las hubiere. La GAIP reitera al Ayuntamiento la solicitud de información en fecha 3 de febrero de 2021, sin que conste en el expediente el envío del informe del Ayuntamiento, ni la identificación de terceras personas afectadas.

6. En fecha 7 de febrero de 2021 la GAIP solicita al reclamante que aclare el objeto de su reclamación, dado que existen diferencias entre la información que solicita al Ayuntamiento en el escrito presentado en fecha 2 de septiembre de 2020, y la información que solicita, tal y como se recoge en la reclamación presentada en la GAIP el 29 de diciembre de 2020. El reclamante responde a la GAIP, en fecha 9 de febrero de 2021, concretando que la información solicitada al Ayuntamiento sería la que se concreta en el escrito de 29 de diciembre de 2020.

7. En fecha 10 de febrero de 2021, la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) solicita de la Autoridad Catalana de Protección de Datos el informe previsto en el artículo 42.8 de la Ley 19/2014 de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

## **Fundamentos Jurídicos**

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a los mismos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe emanar informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por eso, este informe se emite exclusivamente en cuanto a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas (artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril (en adelante, RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

## II

Los datos de los trabajadores del Ayuntamiento, sean laborales, funcionarios de carrera o interinos, o eventuales, que los identifiquen o que permitan su identificación, así como aquella información referida al puesto de trabajo que ocupan, pero que se vincula al trabajador concreto, son datos personales sometidos a la normativa de protección de datos (RGPD y Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos Personales y garantía de derechos procesales (LOPDGDD).

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre de 2014, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (en adelante, LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC establece que *"las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a que se refiere 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"*.

En términos similares se pronuncia la Ley 19/2013 en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

La información y documentación relativa al proceso de selección de agentes de la policía local de el Ayuntamiento, es "información pública" a los efectos del artículo 2.b) de la LTC, sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa que establece, como criterio general, que el derecho de acceso a la información pública sólo puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas por las leyes (arts. 20 y siguientes).

El reclamante solicita la información "atendiendo a las facultades y derechos de información que legitima al Sindicato" y añade que "hay documentos que indican que la plaza del solicitante está afectada por estas 6 plazas que se pretende cubrir."

De esta última afirmación parece desprenderse que el reclamante, aparte de ser delegado sindical en el Ayuntamiento, sería uno de los agentes que estarían ocupando alguna de las plazas de la policía local a las que se refiere la solicitud. Por tanto, aparte de solicitar información sobre las plazas de policía local para el "desarrollo de derechos sindicales", parece que el reclamante también solicitaría la información por "afectación personal", según la reclamación de fecha 29 de diciembre de 2020.

Según el artículo 24.3 del LTC: "Las solicitudes de acceso a la información pública que se refieran sólo a datos personales del solicitante deben resolverse de acuerdo con la regulación del derecho de acceso que establece la legislación de protección de datos de carácter personal."

Sin perjuicio de que el reclamante, en caso de que haya concurrido por ejemplo a un proceso de selección de personal convocado por el Ayuntamiento, tenga acceso a su propia información personal de la que dispone el Ayuntamiento, en ejercicio del derecho de acceso configurado a en el artículo 15 del RGPD, la previsión del artículo 24.3 de la LTC no concurriría en este caso, ya que en la información solicitada no habría exclusivamente datos personales de la persona reclamante, sino fundamentalmente otros personas físicas, en concreto, de distintas personas que ocupan o han ocupado plazas de la policía local del municipio.

### III

De acuerdo con el artículo 20 y s. del LTC, el derecho de acceso a información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. Concretamente en cuanto a la información contenida en datos personales, se valorará si el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, justificaría o no la limitación del derecho de acceso a la información pública que invoca la persona reclamante.

Los artículos 23 y 24 de la LTC regulan los límites al acceso a la información pública cuando la información a la que se desea acceder contiene datos personales.

Según dispone 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, l 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.”*

En la reclamación presentada en la GAIP en fecha 29 de diciembre de 2020, el reclamante expone que la tasa de reposición de nuevo empleo público está limitada por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado (LPGE), y que interesa conocer con precisión cuáles son las plazas de policía local que habrían quedado vacantes, para poder proceder al cálculo de la tasa de reposición *“y por tanto es necesario identificar a los policías concretos que han causado baja en la corporación”*.

La Resolución de alcaldía de 27 de agosto de 2019 concreta que el incremento de 3 a 6 plazas de policía local se debe a que se habrían producido 3 vacantes desde la aprobación de la oferta de 2018 (una por defunción, una por excedencia voluntaria y una por invalidez absoluta).

La información relacionada con la situación de excedencia de un trabajador público y, sobre todo, la relacionada con una situación de invalidez absoluta (información de salud del afectado) es información personal relativa a categorías de datos especialmente protegidas (art. 9 RGPD). El acceso a esta información quedaría sometido al artículo 23 LTC y, por tanto, no debería comunicarse al reclamante (por ejemplo, la información sobre la salud de la persona en situación de invalidez absoluta o los motivos que han causado esta situación).

Ahora bien, vista la solicitud del reclamante, de 29 de diciembre de 2020, no parece que éste pida conocer el motivo o circunstancias que habrían causado las diferentes vacantes, sino que pide conocer la identificación de los agentes que ocupan las distintas plazas de policía local en cada momento, como titulares de cada plaza o como interinos, y la correlación entre las plazas que ocupan o han ocupado.

Por tanto, dado que no parece, por la información disponible, que el reclamante pida conocer información protegida por el artículo 23 LTC, habrá que tener en cuenta las previsiones del artículo 24 de la LTC.

*“(…).*

*2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse 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 debe tener 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.*

*(…)”*

La persona reclamante manifiesta su condición de representante de los trabajadores. Esta es una cuestión relevante, dado que las juntas o delegados de personal (art. 39 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico de empleado público (EBEP), así como el comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los Trabajadores), son los órganos específicos de representación de los funcionarios y trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente y, como tales, ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y art. 64 ET), entre otras, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente. Así, no puede descartarse que, para el ejercicio de estas funciones, sea necesario poder acceder a determinada información de carácter personal.

#### IV

A efectos explicativos, nos referimos a continuación a los siguientes puntos de la reclamación (29 de diciembre 2020), en los que el reclamante pide conocer:

- 1) La **identificación** de los 6 policías de carrera que ocupaban o fueron titulares estas 6 plazas de agente de carrera afectadas por la Oferta Pública y convocatoria de selección de 6 plazas de agentes de carrera.
- 2) La **identificación** de los 6 agentes interinos que fueron contratados para cubrir las 6 plazas de agentes profesionales de carrera convocadas en 2019.
- 4) **Copia de los nombramientos** de los agentes de policías locales interinos contratados en 2019 y 2020."

El TRLEBEP establece que los procesos de selección de personal funcionario y laboral en el ámbito de las Administraciones públicas, se encuentran sujetos a una serie de principios, entre otros, el de publicidad y el de transparencia (art. 55.2.a) y b) TRLEBEP).

La solicitud del reclamante se refiere a la identificación de agentes funcionarios de carrera (art. 9 TRLEBEP), ya la identificación de agentes interinos (funcionarios interinos).

El artículo 64 del 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, regula el contenido y la publicidad de las convocatorias de concurso y las de libre designación, que deben ser publicadas en el DOGC. El apartado d) del artículo 64, concreta que "Las resoluciones de las convocatorias, tanto las de concurso de méritos como las de libre designación, se publican en el DOGC."

En el ámbito local, el artículo 80 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, dispone que "una vez finalizadas las pruebas, se debe hacer pública la lista de aspirantes por orden de puntuación, la cual no puede contener un número superior al de plazas vacantes ofertadas." Así, la normativa contempla que la lista de personas seleccionadas sea de conocimiento general. Además, el artículo 82 del Decreto 214/1990, prevé expresamente que "los nombramientos deben publicarse en el BOP".

Además, los procesos de selección de personal conllevan una concurrencia competitiva, y por tanto habría habilitación legal para dar publicidad a la lista de las personas finalmente seleccionadas para puestos de trabajo de la administración pública, según se establece en la Ley 39/2015, de 1

de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas (LPAC) en relación con la notificación de resoluciones y actos administrativos (art. 40 y ss. LPAC), concretamente, en el artículo 45.1.b), según el cual los actos administrativos deben ser publicados: “*Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. (...)*.”

Desde la perspectiva de la legislación de transparencia, en concreto, de las obligaciones de publicidad activa, el artículo 9.1.e) de la LTC establece 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: “*Las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal*” (art. 9.1, apartado e) LTC), previsión que no distingue si se trata de provisión provisional o definitiva.

El artículo 21 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, ha venido a concretar la previsión del artículo 9.1.e) LTC, y dispone que:

“1. A efectos de la letra e) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las **administraciones públicas deben publicar** las convocatorias y **los resultados** de:

a) *Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.*

b) *Procedimientos de promoción interna.*

c) **Procedimientos de provisión provisional y definitiva.**

d) **Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.**

e) *Becas y ayudas para prestar servicios.*

f) *Ofertas de contrataciones en prácticas.*

2. Los datos a publicar deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al **nombre y apellidos** ya los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y **de la persona finalmente seleccionada**, de acuerdo a los criterios establecidos en materia de protección de datos.

(...).”

En lo que se refiere, específicamente, a los funcionarios interinos, como ha revertido esta Autoridad en ocasiones anteriores (entre otras, en los informes IAI 8/2017, IAI 12/2017, o IAI 42/2020), si se prevé, como hemos visto, un régimen de publicidad del nombramiento para aquellos casos en los que se ha seguido el procedimiento definitivo de provisión con todas las garantías, con mayor motivo se debe poder acceder a esta información en aquellos casos en que las Administraciones públicas disponen de un mayor margen de discrecionalidad, o al menos de menores garantías, para la provisión de forma provisional.

En cualquier caso, el artículo 21.1.d) del Decreto 8/2021 especifica claramente que los procedimientos de selección de personal interino se encuentran sujetos a la obligación de publicar sus resultados.

En cuanto a la obtención de copia del nombramiento de los agentes interinos (punto 4 reclamación), como puede verse, la solicitud hace referencia a que han sido contratados. Ahora bien, a pesar de esta referencia al contrato, tratándose de agentes de policía interinos, parece que la solicitud se referiría propiamente a obtener copia del nombramiento de los agentes interinos, no del “contrato”.

En cualquier caso, las Administraciones públicas disponen de un mayor margen de discrecionalidad en relación con el nombramiento de personal interino, por lo que los representantes de los trabajadores deberían poder acceder a la información necesaria para contrastar si estos nombramientos se ajustan a las exigencias de la normativa (art. 10.1 TRLEBEP). La posibilidad de evaluar la utilización discrecional de las formas de provisión de puestos de trabajo que en principio deben ser excepcionales y limitadas sólo a determinados supuestos, como es el caso de los agentes de policía interinos, puede justificar el acceso del representante de los trabajadores a la copia de los nombramientos de estos agentes.

Esto, sin perjuicio de que, desde la perspectiva del principio de minimización (art. 4.1.c) RGPD), sea pertinente excluir determinados datos (núm. DNI, dirección, etc), en caso de que puedan constar en la resolución de nombramiento de los agentes interinos.

En conclusión, vistas estas previsiones normativas, en lo que se refiere a los puntos 1, 2 y 4 de la reclamación de 29 de diciembre de 2020, no parece que pueda haber ningún obstáculo, desde la perspectiva del derecho a la protección de datos personales, para que cualquier ciudadano y, por tanto, también los representantes de los trabajadores, puedan conocer tanto la identidad de las personas titulares de plazas del cuerpo de la policía local ("plazas de agentes de carrera", a las que se refiere el reclamante), como la de aquellos agentes interinos contratados por el Ayuntamiento, teniendo en cuenta las obligaciones de publicidad activa (art. 9.1.e) LTC y art. 21 Decreto 8/2021), así como las copias de los nombramientos de los agentes interinos.

v

El reclamante también pide conocer:

*"3) La relación entre qué agente interino está cubriendo cada una de las vacantes de los 6 agentes de carrera.*

*5) Dado que en 2019 y 2020 se han incorporado 2 agentes profesionales de policía de carrera, solicito la identificación de los siguientes:*

*a. ¿Cuáles de las 6 plazas de agentes de carrera vacantes se han cubierto estas 2 incorporaciones, identificando el anterior titular de la plaza y el nuevo titular.*

*b. La identidad de los 2 policías interinos cubrían interinamente estos 2 puestos de trabajo que se han ocupado con la incorporación de los 2 agentes profesionales."*

Conocer no ya los nombramientos de funcionarios de carrera o interinos, sino la relación o vinculación actualizada y detallada entre cada agente del cuerpo de policía local y la plaza que efectivamente ocupa, en los términos de la reclamación, es una información que va más allá de la que los representantes de los trabajadores (o cualquier ciudadano) obtendría a partir de la información que la Administración debe hacer pública, en cumplimiento de los principios de publicidad activa.

Ahora bien, desde la perspectiva de la ponderación del artículo 24.2 LTC, debe tenerse en cuenta que conocer la vinculación entre cada trabajador concreto (sea funcionario de carrera o funcionario interino), y la concreta plaza que ocupa de forma efectiva, puede ser pertinente a efectos de que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones de control. La posibilidad de evaluar la utilización por parte del Ayuntamiento de las diferentes formas de provisión y acceso a puestos de trabajo del sector público, con pleno respeto por los principios legales, en los supuestos y con las



condiciones que establece la normativa, así como la posibilidad de evaluar la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos, se adecua a la finalidad de evaluación de la actuación de la Administración, que se desprende de la exposición motivos de la LTC, y que esta ley reconoce a todos los efectos.

La finalidad del acceso y las garantías que se ofrecen es uno de los criterios de ponderación previstos en el artículo 24.2 LTC, a tener en cuenta.

Según la información disponible (reclamación de 29 de diciembre de 2020), el motivo por el que se solicita la información, es poder conocer con precisión cuáles son las plazas de policía local que habrían quedado vacantes, para poder realizar el cálculo de la tasa de reposición, que se encuentra sometida a limitaciones legales. Según el artículo 19.7 de la LPGE, que alega el reclamante:

*“Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, salvo los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cese. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.”*

El reclamante añade que en el momento de su solicitud hay seis agentes de la policía local con contrato de interinaje para cubrir temporalmente estas 6 plazas vacantes. Según el reclamante, es necesario identificar con precisión cuáles de estos policías interinos están cubriendo cada una de las 6 plazas vacantes *“para evitar contrataciones temporales irregulares”*.

Además, según la información disponible, se habrían incorporado 2 agentes de carrera (2019-2020), por lo que la situación de los 2 agentes interinos que cubrían estas plazas, podría quedar afectada por estas 2 incorporaciones.

También según la información disponible, la convocatoria inicial de 3 plazas de agente de policía local, se habría incrementado hasta 6 plazas, por haberse producido tres vacantes (Resolución de Alcaldía, BOP de 27 de agosto de 2019). Además, según el reclamante, es necesario tener en cuenta las limitaciones normativas sobre la tasa de reposición de empleo público, por lo que podría ser necesario contrastar qué plazas son las que efectivamente han quedado vacantes, para ver si se da cumplimiento a la tasa de reposición. El reclamante añade que posteriormente, se habrían incorporado dos nuevos agentes funcionarios de carrera, por lo que interesa conocer, según el reclamante, cuáles serían los funcionarios interinos afectados por estas nuevas incorporaciones, y cuáles son las plazas que han quedado efectivamente cubiertas por estos nuevos agentes.

En este contexto, aunque para poder evaluar el cumplimiento de las previsiones en materia de tasa de reposición, no sería estrictamente necesario conocer la identidad de las personas que ocupaban las plazas que han quedado vacantes o la de aquellas personas que han pasado a ocupar estas plazas, no es descartable que pueda ser relevante, para el cumplimiento de las funciones de los representantes sindicales, conocer la información reclamada para valorar si el Ayuntamiento atiende adecuadamente, por ejemplo, al orden de prioridades que pueda haber respecto a los agentes interinos afectados (teniendo en cuenta que, por la información disponible, parece que 2 de las plazas ofertadas se habrían cubierto con dos agentes de carrera) y, en definitiva, para desempeñar las funciones de los representantes de los trabajadores en defensa de los derechos de los mismos.

En este punto, mencionamos la STS 111/2018, de 7 de febrero (FJ Tercero), según la cual:

*"2. La facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que deba rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD.*

*No olvidemos que, en todo caso, el derecho a la obtención de información comporta la correlativa obligación empresarial de cesión de los datos, impuesta legalmente y detallada en este caso a través de los productos de la negociación colectiva. (...)."*

*(...)*

*4. (...). Pero en este caso, **la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada uno de los puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc.***

*En suma, parece evidente que el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica el acceso a tal dato y, por ello, no se produzca un acceso indebido a datos personales que contravenga el derecho a la protección de tales datos.*

*Todo ello no impide afirmar la obligación de los sindicatos de limitar el uso estricto de los datos cedidos por la empresa a la finalidad para la que se considera legítima la cesión, pues lo contrario sí sería susceptible de constituir una lesión del derecho de los trabajadores, además del deber de sigilo que el arte. 65 TE impone a los representantes legales de los trabajadores (...)."*

En la más reciente STS 3195/2020, de 15 de octubre (FJ cuarto), en relación con la petición de los representantes de los trabajadores de conocer, entre otros, el nombre del ocupante de cada plaza, el Tribunal reafirma el argumento de sentencias anteriores:

*Precisamente sobre este Criterio Interpretativo, se ha pronunciado la Sala de lo Social del mismo Tribunal Supremo, en la Sentencia de 16 de diciembre de 2019, en la que se examinó la obligación de la Administración General del Estado a **facilitar a un sindicato los "listados de empleo", que deben contener la relación concreta e individualizada de los puestos de***

**trabajo** de las Relaciones de Puestos de Trabajo, número y apellidos del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto.

Razona la aludida Sala de lo Social lo siguiente:

"En el presente caso **la parte demandada deniega la entrega de los listados por precisarse que en estos figure el número y cogidos de los trabajadores**, datos básicos que, sin duda, constituyen información precisa para su identificación y ubicación dentro de la estructura organizativa empresarial y que, por ello, resultan necesarios para el desarrollo de la relación laboral correspondiente. Por consiguiente, estamos ante datos que no exigen del consentimiento del afectado para ser recabados por parte de la empresa.

(...) Por consiguiente, 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.**

Pero en este caso, la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada una de los puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, (...)."

Dada la información disponible, en relación con los agentes interinos afectados puede haber determinados elementos (como destaca la jurisprudencia citada, *las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción*) . deban tener en cuenta para comprobar si se cumple adecuadamente la normativa, para lo cual debería conocerse la identidad de las personas que ocupan las diferentes plazas a las que se refiere el reclamante.

En contraposición con ello, la ponderación del arte. 24.2 LTC también exige valorar cuál podría ser la afectación para la privacidad de los trabajadores afectados, en caso de comunicar la información requerida.

La información solicitada en el caso examinado, si bien es información personal puesto que se refiere a personas físicas concretas, es información vinculada estrictamente a la vertiente profesional o laboral de los afectados (cuando se incorporaron al cuerpo policial, si la vinculación es como funcionarios de carrera o interinos, qué plaza ocupa o ha ocupado un determinado agente).

Si bien es cierto que existe información de tipo profesional o laboral que sí puede afectar en mayor medida a la privacidad de los afectados (currículo y formación académica, estudios, valoración de méritos y capacidades en un proceso de selección...), no es ésta la información que se está recabando en caso de que nos ocupa.

La información solicitada (en síntesis, vinculación entre trabajador y plaza ocupada), a diferencia de la información anteriormente mencionada (datos de currículo o formación...), no parece que deba permitir la elaboración de un perfil de los afectados , aunque su comunicación a los representantes de los

trabajadores deba considerarse, en definitiva, como especialmente invasiva para la privacidad de éstos. En el ámbito laboral, la obtención de un perfil de un trabajador es una medida que puede resultar bastante invasiva de la privacidad de las personas afectadas, que puede afectar tanto al despliegue de su vida en la esfera personal, como en la esfera social o profesional. Ahora bien, esto no se da en este caso, dada la información que se solicita.

Además, no parece que las personas que logran un puesto de trabajo en la Administración pública a través de procedimientos que están sujetos, entre otros, al principio de publicidad, puedan tener unas expectativas de privacidad respecto a la información de tipo profesional que se solicita conocer en este caso que, si bien se refiere a trabajadores concretos, puede en buena medida ser de conocimiento público en los términos apuntados.

Por todo lo expuesto, no parece que concurra un grado de afectación para la privacidad de las personas afectadas que sea relevante ni determinante para considerar desproporcionada la comunicación de la información que solicita el representante de los trabajadores, a efectos de la mencionada ponderación.

En conclusión, teniendo en cuenta el principio de finalidad (art. 5.1.b) RGPD), la normativa de protección de datos no impediría comunicar la información sobre la relación concreta entre las diferentes plazas ofertadas y los agentes que las ocupan, así como la identidad de los policías interinos que cubrían interinamente las días plazas que se han ocupado con la incorporación de los 2 agentes profesionales (puntos 3 y 5 de la reclamación de 29 de diciembre de 2020), con el fin de dar cumplimiento a las funciones de control de los representantes de los trabajadores.

## VI

El reclamante añade, en la reclamación de 29 de diciembre de 2020, que *“la identificación de los agentes puede hacerse utilizando los números de identificación profesional (TIP), que disponen todos los agentes de policía. Lo mismo para especificar relacionar qué agente interino en concreto está cubriendo cada una de las 6 plazas.”*

En el caso particular del personal integrante de la policía local, debe tenerse en cuenta la normativa sectorial de aplicación a los cuerpos de seguridad, que prevé que se identifiquen con una tarjeta de identidad profesional (TIP) en sustitución del nombre y apellidos, por razones de seguridad. La Ley 4/2003, de 7 de abril, de ordenación del sistema de seguridad pública de Cataluña, dispone en su artículo 25 ter que *“Todos los miembros de los cuerpos de policías locales deben llevar un documento de acreditación profesional. ” (...)* *“En este documento debe figurar, como mínimo, el municipio de pertenencia, la identificación de la categoría profesional y el número de registro individual. (...).”*

Teniendo en cuenta que la identificación de la policía local se realiza a través del número de TIP, y que el propio reclamante pide conocer la identificación de los agentes a través del TIP, debería facilitarse la información empleando este código identificador en vez del nombre y apellidos. Esta medida, menos intrusiva en la privacidad de las personas afectadas, sería más adecuada al principio de minimización de los datos. No podemos obviar que el TIP identifica o, al menos, hace identificable a la persona titular, especialmente en este caso en que acceden a la información representantes de los trabajadores del propio Ayuntamiento, y vistas las previsiones normativas sobre publicidad activa en relación con el nombramiento de funcionarios públicos (art. 9.1.e) LTC).

Ahora bien, en la medida en que es éste el mecanismo de identificación previsto por la normativa por razones de seguridad en relación con agentes de cuerpos de policía, y que el propio reclamante pide acceso a la información en estos términos, debe ser la forma de identificación de los afectados escogida para comunicar la información.

### **Conclusiones**

La normativa de protección de datos no impide comunicar al representante de los trabajadores la información que solicita sobre la identificación de los 6 policías de carrera, de los 6 policías interinos, así como la copia del nombramiento de los agentes interinos contratados en 2019 y 2020 ( puntos 1, 2 y 4 de la reclamación de 29 de diciembre de 2020).

Teniendo en cuenta el principio de finalidad (art. 5.1.b) RGPD), la normativa de protección de datos no impide comunicar la información sobre la relación concreta entre las diferentes plazas ofertadas y los agentes que las ocupan, así como la identidad de los policías interinos que cubrían interinamente dichas plazas que se han ocupado con la incorporación de los 2 agentes profesionales (puntos 3 y 5 de la reclamación de 29 de diciembre de 2020), para el cumplimiento de las funciones de los representantes de los trabajadores, todos ellos identificados mediante el TIP.

Barcelona, 2 de marzo de 2021