

IAI 29/2021

**Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la estimación parcial de una entidad en la solicitud de acceso a los expedientes disciplinarios de los últimos cinco años**

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 en relación con la estimación parcial de una entidad en la solicitud de acceso a los expedientes disciplinarios de los últimos cinco años.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente de la reclamación presentada, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se informa de lo siguiente:

#### **Antecedentes**

1. En fecha 26 de enero de 2021, se presenta una solicitud dirigida a una entidad a la que se solicita el acceso a los expedientes sancionadores incoados en los últimos cinco años.

El solicitante alega que, como delegado electo, debe disponer de esta información para poder llevar a cabo la labor de representación y defensa de los derechos de los trabajadores de la entidad.

2. En fecha 1 de marzo de 2021, la entidad trasladó al solicitante, en respuesta a la solicitud, una relación de los expedientes disciplinarios incoados en los últimos cuatro años, distribuidos por años e incluyendo respecto cada uno de ellos número de expediente, tipología de falta (leve, grave, muy grave), la sanción que se impuso, y los últimos cuatro dígitos y letra del número de identificación de identidad (DNI) de los trabajadores sancionados.

3. En fecha 18 de marzo de 2021, el solicitante presenta reclamación en la que manifiesta que si bien la entidad ha dado respuesta a la solicitud, no ha entregado la información solicitada. En particular, manifiesta que “no ha llegado la información solicitada de la forma que la pedí. Ni el contenido solicitado ni el formato. No hemos pedido una relación sino los expedientes”.

4. En fecha 1 de abril de 2021, la GAIP remite la reclamación a la entidad, recabando un informe que exponga los antecedentes de hecho y fundamente su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, si en su caso, que concrete las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.

5. En fecha 15 de abril de 2021, la entidad remite a la GAIP un informe jurídico en el que alega que a partir de la solicitud de acceso presentada por el reclamante no entendió que en realidad estuviera pidiendo una copia de todos los expedientes sancionadores de los últimos cinco años.

En relación con este requerimiento, considera que la pretensión del reclamante “[...] supondría una compleja tarea de elaboración o reelaboración, ya que debería darse traslado de la documentación

a las 26 personas trabajadores afectadas por los expedientes disciplinarios, que tendrían derechos o intereses que claramente se verían afectados.

Asimismo, estos expedientes disciplinarios contienen datos personales, los cuales, aunque ocultados, podrían verse afectados por los límites al derecho de acceso a la información pública establecidos en el artículo 21.1.c de la Ley 19/2014 (el secreto o la confidencialidad en los procedimientos tramitados por la Administración pública), puesto que la anonimización no sería suficiente para mantener oculta la identidad de las personas trabajadores objeto de los expedientes que se piden. Por tanto, se podrían poner de manifiesto datos o circunstancias personales amparadas por la normativa reguladora de la protección de datos y de la confidencialidad exigida en las relaciones

Por último, pone de manifiesto que el reclamante “[...] actúa en representación del sindicato “[...]”, el cual está presente en el Comité de Empresa [...], al que ya se ha dado audiencia de todos los expedientes disciplinarios por infracciones muy graves. Además, como representante de los trabajadores [...], el reclamante puede acceder a esta información en su condición de delegado sindical como por la de miembro de un sindicato presente en el Comité de Empresa”.

6. En fecha 19 de abril de 2021, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé 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, la 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, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, 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 personales.

## II

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

Desde otra perspectiva, por tanto, el RGPD no será de aplicación a la información anónima, es decir, a partir de la cual no exista la mera probabilidad razonable de identificar directa o indirectamente a una persona física (considerante 26 del RGPD).

El artículo 4.2) del 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, coteo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este sentido, el RGPD establece la necesidad de concurrir en alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”.

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

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o 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 les sea de aplicación a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento”.

La regulación y garantía del acceso público a documentos oficiales en poder de las autoridades públicas u organismo público se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “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 establecido por la presente ley” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

En caso de que nos ocupa en el que se solicita una copia de los expedientes disciplinarios incoados en los últimos cinco años, se puede concluir que esta información debe ser considerada información pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC a consecuencia de sus competencias.

La disposición adicional primera de la LTC, en el segundo apartado, prevé que “el acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por ésta ley”.

Por tanto, y en la medida en que a partir de la documentación que consta en el expediente enviado se deduce que el reclamante ostenta la condición de representante de los trabajadores, habrá que tener en cuenta las previsiones que regulan de manera específica el acceso de los representantes de los trabajadores a determinada información.

Y teniendo en cuenta que, según se indica, sería delegado sindical y miembro del comité de empresa, parece que la información solicitada se referiría sólo al personal laboral (personal cuya representación está atribuida al comité de empresa), y no al resto de personal.

El artículo 2.4 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, prevé que “La selección y provisión de puestos de trabajo del personal laboral se rige por el sistema normativo que se menciona en los puntos anteriores. El régimen de las relaciones de este personal será en su integridad lo establecido en las normas de derecho laboral.”

En consecuencia, serán de aplicación las disposiciones establecidas por la legislación de régimen laboral, fundamentalmente, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al ostentar el reclamante la condición de representante de los trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, dado el cargo de delegado sindical.

### III

De acuerdo con lo que prevé el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el ET), el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses -el cual debe constituirse en cada centro de trabajo que tenga un censo de cincuenta o más trabajadores (artículo 63.1 ET), y le corresponde ejercer las tareas, entre otras, de vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, las condiciones y los usos de empresa en vigor, y de formulación, en su caso, de las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes (art. 64.7.a.1 ET), así como de informar a sus representados sobre determinados temas previstos en la normativa que, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las re cion

En relación con estas tareas, el artículo 64.1 del ET reconoce al comité de empresa el derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la empresa, y en particular, a los efectos que nos interesa en el presente informe, se reconoce el derecho a ser informado con la periodicidad que proceda en cada caso respecto a las sanciones impuestas por faltas muy graves (art. 64.4.c ET).

A tal efecto, de acuerdo con lo que manifiesta el artículo 64.1, segundo párrafo, “Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.[...]”

En relación a este trámite de información, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala Social, sección 1ª), en la sentencia núm. 1284/2017, de 27 de abril, expuso en relación con un caso relacionado con la imposición por falta muy grave relativa a un despido, que este trámite “tiene como finalidad que la representación legal de los trabajadores asesore a éstos frente al ejercicio del poder disciplinario de la empresa, por lo que esta comunicación debe ser previa o simultánea a la adopción del despido, ya que es sabido que para impugnar la decisión empresarial existe un plazo de caducidad tanto en los despidos como en las sanciones de 20 días hábiles, conforme a los artículos 103.1 y 114.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por lo que la comunicación con posterioridad, varios meses de producirse el despido no supone cumplir con su obligación de información al Comité de Empresa de la imposición de estas sanciones conforme a las reglas de la buena fe.

La empresa no puede escudarse en el hecho de que los trabajadores se negarán a que se le comunicara el despido disciplinario al Comité de Empresa, lo que no ha acreditado, ya que existen muchas formas de cumplir sus obligaciones y comunicar la imposición de las sanciones. identificar al trabajador afectado, ya que el cumplimiento de esta obligación se cumple facilitando la información, pero además es un requisito para la validez del despido disciplinario por disponerlo así el artículo 24.3 del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoría Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que establece la obligación de poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores la imposición de las faltas graves o muy graves, por lo que no se comprende por qué no se hizo arriesgándose la empresa a una declaración de improcedencia del despido, que nos quita a la desestimación de este moti

A partir de lo previsto en las disposiciones planteadas, conviene poner énfasis en que el derecho de información reconocido en la normativa sólo se reconoce en el caso de las sanciones impuestas por la comisión de infracciones muy graves, quedando excluida la información relativa a la imposición por la comisión de faltas leves y graves, cuyo acceso deberá someterse al análisis desde la perspectiva de la normativa de transparencia.

Hay que tener en cuenta que la normativa que regula la función pública de la Generalidad (aplicable al personal de los entes locales en virtud de lo que establece el artículo 300.1 del texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2 /2003, de 28 de abril, prevé también la comunicación de los representantes de los trabajadores de las infracciones leves y graves (art. 118.1 de la refundición de los textos legales vigentes en materia de función pública aprobada por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 d octubre) No obstante, se trata de una previsión aplicable sólo al personal funcionario de los entes locales.

Por otra parte, también es importante tener en cuenta que el derecho de información de los trabajadores se cumple por parte del empresario comunicando la imposición de una sanción por la comisión de una infracción muy grave para que los representantes de los trabajadores puedan ofrecer asesoramiento a los trabajadores sancionados, pero no incluiría un acceso completo al expediente.

En definitiva, el ET habilitaría al reclamante, como miembro del comité de empresa, a acceder a la información relativa a la imposición de sanciones muy graves (incluyendo la identidad, infracción cometida y sanción impuesta) pero no en el expediente disciplinario completo.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que, en su condición de delegado sindical, el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS) prevé lo siguiente :

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. [...] 3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general ya los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”

En términos similares se pronuncia el artículo 57.B) del Convenio colectivo de trabajo de la entidad.

De acuerdo con lo que prevé la citada normativa, la LOLS reconoce a los delegados sindicales el derecho a ser escuchados con carácter previo a la adopción de medidas relativas a la imposición de sanciones a sus afiliados, sea en relación con una falta leve, grave o muy grave.

Hay que hacer hincapié en que la normativa reconoce este derecho únicamente sobre los trabajadores afiliados al sindicato al que pertenece el delegado sindical, por lo que, quedarían excluidos de este derecho los casos de los trabajadores no afiliados, acceso el cual se deberá analizar de acuerdo con la normativa de transparencia -cuestión a la que nos referiremos a continuación-.

En relación con este trámite de audiencia, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1ª), de 12 de junio de 2006, de unificación de doctrina, prevé que "[...] la función institucional del trámite preceptivo de audiencia a los delegados sindicales [...] no es la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, sino la comunicación de un proyecto de sanción o despido en cuya decisión en firme puede influir la información proporcionada por el delegado sindical al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado»; que «la razón de ser de este trámite de audiencia previa es la conveniencia apreciada por el legislador de que los trabajadores sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden ser más vulnerables», por medio de una "defensa sindical preventiva del trabajador afiliado" [ STS 23/05/95 ( RJ 1995, 5897) –rec. 2313/94–]; [...] pues se trata de un "trámite destinado a influir de modo preventivo en la decisión disciplinaria proyectada [...]"

De acuerdo con lo previsto en esta sentencia, la finalidad del trámite de audiencia a los delegados sindicales es la de ofrecer una posibilidad preventiva que les permita participar y, en su caso, influir en la decisión disciplinaria que pretende adoptar el empresario en relación con la comisión de una infracción por parte de un afiliado al sindicato al que pertenece.

Llevado al caso que nos ocupa, no parece que la solicitud de acceso a los expedientes disciplinarios de los últimos cinco años se refiera directamente a esta finalidad de previo asesoramiento. Por ello, será necesario analizar el acceso a partir del régimen del derecho de acceso a la información pública previsto en la legislación de transparencia, dada su aplicabilidad supletoria (DA1a. apartado 2 de la LTC).

#### IV

De acuerdo con lo expuesto, el régimen específico de acceso para los representantes del personal laboral de los entes locales, puede justificar el acceso a la información sobre las sanciones muy graves impuestas en los últimos cinco años. Ahora bien, más allá de ello, y en cuanto al resto de la información solicitada, el derecho de acceso sobre los expedientes disciplinarios incoados en los últimos cinco años será necesario analizarlo de acuerdo con el régimen de acceso a la información pública prevista en la normativa de transparencia, dada su aplicabilidad supletoria (DA1a. apartado 2 de la LTC), y con las mismas garantías que en el resto de ciudadanos.

Hay que tener en cuenta que el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 de la LTC con respecto en los datos personales.

En relación con el artículo 23 de la LTC, para determinadas categorías de datos, dispone lo siguiente:

“Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las

relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente por medio de escrito que debe acompañar a la solicitud.”

En principio no parece que entre la información que pueda constar en los expedientes disciplinarios deba existir información que pueda tener cabida en las categorías de datos que enumera el artículo 23 LTC. Hay que tener en cuenta que la información asociada en sí misma una infracción disciplinaria cometida por un trabajador sometido al derecho laboral, a pesar de ser una información que puede considerarse muy sensible, no puede considerarse incluida dentro de la categoría de infracciones administrativas a las que se refiere el artículo 23.

No obstante, no es posible descartar la posibilidad de que en los expedientes disciplinarios a los que se pretende acceder pueda constar información relativa a las categorías de datos recogidas en el artículo 23 de la LTC. De ser así, el acceso a esa información debería denegarse.

En el resto de casos, es decir, cuando en el expediente disciplinario no consten categorías de datos personales a las que se refiere el artículo 23 de la LTC, será necesario tener en cuenta el artículo 24 de la LTC, el que prevé lo siguiente:

“1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.

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 tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

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

[...].”

De acuerdo con este artículo, el análisis de la solicitud de acceso a los expedientes disciplinarios de los trabajadores en los que no se vean afectados datos a los que se refiere el artículo 23 de la LTC, debe pasar por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas. En esta ponderación hay que tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto con el objetivo de dilucidar sobre la prevalencia entre el derecho de acceso y los derechos de las personas afectadas, tomando de base los diferentes elementos que enumera el citado artículo.

El artículo 18.2 de la LTC prevé que el ejercicio del derecho de acceso a la información pública no se condiciona a que concurra un interés personal, así como no está sujeto a la motivación o



invocación de ninguna norma, conocer la motivación de la solicitud puede ser un elemento relevante a tener en cuenta.

En caso de que nos ocupa, el reclamante ha manifestado que la finalidad de la solicitud es “[...] poder realizar la tarea de representación y defensa de los derechos de los trabajadores de [...]”.

Como primer elemento a tener en cuenta, es necesario tomar en consideración que la normativa laboral ya regula los derechos de representación colectiva y, en particular, el derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación (delegados de personal o comité de empresa, según cada caso) a los que se les garantizan competencias con el fin de defender los derechos e intereses de los trabajadores. Asimismo, la normativa sindical también confiere una protección especial a los trabajadores que estén afiliados a un sindicato a través de la información que se entre

Por otra parte, desde el punto de vista de la normativa de transparencia, conviene tener en cuenta que la finalidad que persigue es “establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública” (artículo 1.2 LTC), o en otros términos, establecer la posibilidad de ofrecer herramientas a la ciudadanía para el control de la actuación de los poderes públicos.

Esta finalidad, de control de la actuación de la entidad, puede llevarse a cabo a través del conocimiento de la existencia o no de sanciones disciplinarias, los tipos de sanciones, y los tipos de hechos o ámbitos en los que se han producido, sin necesidad de identificar o hacer identificables a las perso

Hay que tener en cuenta que aunque no se trate de categorías especiales de datos, el hecho de que una persona se haya visto afectada por una sanción disciplinaria laboral, puede tener unas consecuencias claramente perjudiciales para las personas afectadas (equivalentes a las que podría tener la divulgación de la comisión de una infracción disciplinaria administrativa a la que sería de aplicación el régimen del artículo 23 LTC).

El acceso a los expedientes disciplinarios podría afectar de forma altamente intrusiva a la vida privada de los trabajadores sancionados, ya sea porque podría comportar dar a conocer aspectos de su intimidad que puede afectarles profesionalmente. Incluso, aunque a priori parece poco probable, no puede descartarse que en la documentación que conste en dichos expedientes también pueda haber información personal que afecte a terceros, por ejemplo si consta la denuncia de una persona o compañero de trabajo en el que se informa de la incorrección del trabajador.

A partir de lo expuesto, se puede concluir que en caso de que se trate de información sobre expedientes tramitados a afiliados del sindicato que representa como delegado sindical, aunque como hemos visto las previsiones del artículo 10.3 LOLS sólo justificaban su acceso durante la tramitación del procedimiento y siempre que los sujetos afectados fueran afiliados del sindicato, la ponderación de los elementos concurrentes, en especial que la afectación para la persona afectada no sería más relevante que la que ya se deriva de la misma LOLS (puesto que como delegado sindical ya habría podido tener acceso a esta información durante la tramitación de los expedientes), debe llevar a otorgar el acceso respecto de los expedientes tramitados a afiliados de su sindicato.

Fuera de los casos que afecten a afiliados del sindicato, cabe concluir que en caso de que nos ocupa prevalecería el derecho a la protección de datos de las personas afectadas en los expedientes sancionadores sobre el derecho de acceso ejercido por el reclamante. En consecuencia, a priori debería denegarse el acceso a los expedientes disciplinarios, sin perjuicio de lo expuesto respecto a la posibilidad de comunicar a los miembros del comité de empresa las sanciones impuestas por infracciones muy graves.

Sin embargo, es necesario tener presente las previsiones del artículo 25 del LTC y el artículo 68.2 y 70.5 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública ( en adelante, RLTC), los cuales prevén la posibilidad de dar acceso parcial, cuando la concurrencia de un límite lo justifique y que “En los casos en los que, en aplicación de la ponderación razonada del artículo 24.2 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, se deniegue el acceso a la información pública que contiene datos personales, las administraciones públicas, en aplicación de los principios de proporcionalidad y de acceso parcial, deben dar acceso al resto de información , previa anonimización o pseudonimización de estos datos, cuando sea posible.”

A tal efecto, el artículo 70.6.del RLTC dispone que, en lo que respecta a esta norma, la anonimización equivaldrá a “la eliminación de los datos personales de las personas físicas afectadas que constan en la información y cualquier otra información que pueda permitir identificarlas directa o indirectamente sin esfuerzos desproporcionados, sin perjuicio de poder mantener, en su caso, los datos meramente e identificativos de los cargos o personal al servicio de las administraciones públicas que dicten o intervienen en el acto administrativo”. Y por pseudonimización “el tratamiento de datos personales de forma que no se puedan atribuir a una persona interesada sin utilizar información adicional, siempre que esta información conste por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyen a una persona física identificada o identificable.”

De acuerdo con estos artículos, y considerando que a través de la ponderación razonada que exige el artículo 24.2 de la LTC es necesario denegar el acceso pretendido, la entidad debe verificar si a pesar de ello es posible otorgar el acceso a los expedientes disciplinarios reclamados previa anonimización o pseudonimización, desde el punto de vista de que no exista un riesgo razonable de identificación de los trabajadores sancionados sin esfuerzos desproporcionados.

Hay que destacar que entregar la información con las cuatro últimas cifras y el núm. de DNI no puede ser considerado como una seudonimización, dado que es altamente probable que otras personas a partir de esta información puedan establecer el vínculo con la identidad de la persona afectada. De hecho, la sudonimización no parece una solución adecuada en el caso que nos ocupa, dado que no parece que aporte ninguna ventaja respecto a la anonimización (opción siempre más recomendable desde el punto de vista del principio de minimización) al no resultar justificado que se conserve el vínculo con la identidad de las personas afectadas.

Así pues, procedería la anonimización. Y en caso de que exista riesgo de reidentificación, habría que agregar la información, de modo que esta posibilidad desaparezca.

De acuerdo con lo que prevé el Dictamen 05/2014 sobre técnicas de anonimización del Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos del artículo 29, la agregación es una técnica de anonimización que debe impedir “[... ] que un interesado sea singularizado cuando se le agrupa junto con, al menos, un número k de personas. Para conseguirlo, los valores de los atributos se generalizan hasta el punto

que todas las personas acaban compartiendo el mismo valor. Por ejemplo, al reducir la granularidad de un sitio (de ciudad o región), muchos interesados compartirán estos valores [...]"

Es decir, debería entregarse la información con un nivel de generalización que no permita la identificación. Como responsable del tratamiento, la entidad debe evaluar el riesgo y la posibilidad de reidentificación a posteriori de los trabajadores en relación con el nivel de agregación necesario a aplicar, de forma que la información enviada alcance la generalización necesaria para evitar el riesgo, aunque sea remoto, de reidentificación, como, por ejemplo, agrupar todas las sanciones sin distribuirlas por años en que se impusieron, o sin distribuirlas por categorías laborales, si esto puede permitirse su identificación.

### Conclusión

Desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, no resulta justificado el acceso de la persona reclamante, delegada sindical y miembro del comité de empresa al contenido de los expedientes disciplinarios tramitados en los últimos cinco años.

Sin embargo, dada su condición de miembro del comité de empresa, el reclamante tendría derecho a conocer la información relativa a la imposición de sanciones a trabajadores por la comisión de infracciones muy graves (infracción cometida y sanción impuesta, con identificación de personas afectadas) y como delegado sindical tendría derecho también a acceder a los expedientes tramitados a afiliados de su sindicato.

Barcelona, 7 de mayo de 2021