

IAI 34/2021

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 un Ayuntamiento de la solicitud de acceso a información relativa a dos trabajadoras de una entidad pública empresarial

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 un Ayuntamiento de la solicitud de acceso a información relativa a dos trabajadoras de una entidad pública empresarial.

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 16 de febrero de 2021, se presenta una solicitud dirigida a un Ayuntamiento, en la que se solicita conocer la siguiente información relativa a dos trabajadoras de una entidad pública empresarial:

“1) Código del puesto de trabajo, por el que se pueda referenciar a la RLT publicada en la web de transparencia del Ayuntamiento [...], y acceder a la ficha en la que figuran los datos relativos a: clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categorías de acceso al sitio, esquema retributivo, otros posibles requerimientos del puesto, horario (plena dedicación), nivel competencial y funciones.

2) Datos relativos al acceso a su puesto de trabajo en [...], incluyendo: a) Anuncio de la convocatoria. b) Bases. c) Nombre y apellidos y cuatro números del documento de identidad de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y de la persona finalmente seleccionada, junto con las puntuaciones obtenidas. d) Fecha de nombramiento.”

2. En fecha 11 de marzo de 2021, el Ayuntamiento informa a las trabajadoras afectadas del contenido de la petición de acceso formulada, sin identificar a la persona solicitante, a la vez que se les otorga un plazo de diez días hábiles para presentar las alegaciones que consideren oportunas. En la misma fecha se informa de este trámite a la persona solicitante y de la suspensión del plazo para dar respuesta a su solicitud hasta la presentación de alegaciones o hasta el transcurso del plazo concedido al mismo efecto.

3. En fecha 16 de marzo de 2021, ambas trabajadoras formularon alegaciones haciendo referencia al derecho a la protección de sus datos personales reconocido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, 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, así como a la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, oponiéndose a la entrega de la información solicitada.

Fundamentan su oposición al considerar que conocen la identidad de la persona solicitante y que ésta habría presentado la solicitud de acceso a consecuencia de estar disconforme con un procedimiento administrativo en cuya tramitación habrían intervenido en el ejercicio de sus funciones.

4. En fecha 29 de marzo de 2021, el Ayuntamiento notifica a la persona solicitante la estimación parcial de la petición de acceso en los siguientes términos (en este informe se ha anonimizado los nombres y apellidos):

“1.- Informar sobre los procedimientos de incorporación de D^a. A y D^a. B en el Ayuntamiento [...], si bien la efectividad del derecho de acceso respecto a este punto se hará efectivo una vez transcurrido el plazo para interponer recurso contencioso administrativo sin que se haya formalizado o, en caso que se presentara este recurso, si no se acompañara de petición de medidas cautelares de suspensión o si este incidente se resolviera en el sentido de mantener la ejecutividad del acto administrativo, tal y como prevé el artículo 34.3 de la Ley 19 /2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2.- Desestimar la solicitud con respecto a otra información personal, de conformidad con el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, atendiendo a la concurrencia del límite de protección de datos personales. [...]”

En esta misma fecha, la persona solicitante dirige un correo al Ayuntamiento en el que manifiesta que la información que ha solicitado “[...] se enmarca en los aspectos que la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de Cataluña determina cómo sujetos a publicidad activa, y por este motivo, pensaba que la respuesta se trataría únicamente de que me indicaran el enlace de la publicación en la web. No entiendo que pueda haber oposición alguna por parte de terceros”.

Por otra parte, manifiesta que si el procedimiento de incorporación de D^a. En ha sido como consecuencia de la supresión de una entidad supramunicipal, identificada en el correo, se solicitan los acuerdos concretos y documentación de apoyo que justifiquen su adscripción a la entidad pública empresarial.

5. En fecha 12 de abril de 2021, la persona solicitante presenta ante la GAIP una reclamación en la que manifiesta que el Ayuntamiento si bien ha respondido a su solicitud, no ha entregado la información. La persona reclamante reitera los términos de su solicitud y las consideraciones trasladadas a través del correo electrónico al Ayuntamiento en fecha 29 de marzo de 2021.

6. En fecha 14 de abril de 2021, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento, pidiendo un informe que exponga los antecedentes de hecho y fundamente su posicionamiento en relación con la recla

así como el expediente completo y, en su caso, que concrete a las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.

7. En fecha 26 de abril de 2021, el Ayuntamiento remite a la GAIP informe jurídico en el que, además de manifestar los fundamentos jurídicos en contra de la oposición de la persona reclamante a dar traslado de su solicitud de acceso a las personas afectadas, formula las siguientes alegaciones:

- La información solicitada por la persona reclamante supera el alcance de las obligaciones de publicidad activa. En este sentido manifiesta que “la publicación de la relación de puestos de trabajo prevista en el art. 9.1.d) no incluye la identificación de las personas empleadas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo y, en cuanto a los procesos selectivos -el de acceso a bolsas de trabajo en lo que afecta a este informe- la publicidad prevista en el art . 9.1.e) hace referencia a las convocatorias ya los resultados. [...] Por todo lo expuesto, no puede aceptarse la alegación relativa a que la información solicitada constituye un supuesto de publicidad activa, en los términos de capítulo II del Título II de la Ley de Transparencia” .
- También hace referencia a que en la resolución de fecha 16 de febrero de 2021 resolvió estimar parcialmente la petición de acceso, pero “[...] esta información como la documentación referenciada –el Decreto y las bases- a la fecha de la firma de este informe aún no ha sido facilitada [...] en aplicación del artículo 34.3 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre”.
- Entiende, además, que no procede facilitar la información relativa a la identidad y puntuaciones de las personas participantes en el proceso selectivo, al entender que concurre el límite de protección de datos personales previsto en el artículo 24.1 de la Ley 19/2014 , de 29 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, “[...] tal y como la ha ido definiendo la Autoridad Catalana de Protección de datos, [...] no procede comunicar determinada información personal a quien no consta que haya participado en el proceso selectivo ni tampoco especifica ningún otro motivo que pueda ser relevante a efectos de la ponderación y, asimismo, en atención a la expectativa de privacidad que pueden tener los participantes respecto de qué determinadas informaciones personales no sean conocidas por cualquier persona ajena al proceso selectivo que lo solicite”.

8. En fecha 29 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 ellos.

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 ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere 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 lo sucesivo 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 online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de d

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 transmisio

difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, concejal 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) 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 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 al objeto 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 el caso que nos ocupa, en el que la persona reclamante solicita acceder a determinada información relativa a la organización institucional y la estructura administrativa, y de gestión económica y presupuestaria de la entidad pública empresarial, entre otros, puede concluirse que debe ser considerada información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC, y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC), al ser información a su poder a consecuencia de su actividad. Ahora bien, 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 a los datos personales.

III

La persona reclamante solicita acceder a información pública relativa a la organización institucional y estructura administrativa, a la gestión económica y presupuestaria de la entidad, entre otra información, que afecta de forma directa a dos trabajadoras.

En particular, la persona reclamante solicita acceder al código del puesto de trabajo y clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categoría, requerimientos del puesto, nivel competencial y funciones de cada una de las trabajadoras, conjuntamente con el régimen retributivo y el horario en plena dedicación.

Paralelamente, también solicita conocer información relativa al acceso a sus puestos de trabajo en lo que se refiere al anuncio de la convocatoria, las bases, los nombres y apellidos y cuatro números del documento de identidad de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso de selección y de la persona finalmente seleccionada, junto con las puntuaciones obtenidas, y la fecha de nombramiento. Además, matiza en el caso de D^a. A -según el contenido del correo dirigido al Ayuntamiento en fecha 29 de marzo de 2021- que si el procedimiento de incorporación ha sido como consecuencia de la supresión de una entidad supramunicipal, identificada en la solicitud, se suele solicitar los acuerdos concretos y documentación de apoyo que justifiquen su adscripción a la entidad pública empresarial.

Cabe decir que el Ayuntamiento estimó parcialmente la solicitud formulada por la persona reclamante y, según ha manifestado, acordó informar sobre los procedimientos de incorporación de ambas trabajadoras en los términos que se han expuesto en los antecedentes del presente informe. Sin embargo, en el momento en que se emite este informe, ya falta de más información, parecería que la información todavía no ha sido comunicada en virtud de lo previsto en el artículo 34.3 de la LTC (“Si la resolución es estimatoria de la solicitud y ha habido oposición de terceros, el acceso a la información sólo puede hacerse efectivo una vez transcurrido el plazo para interponer recurso contencioso administrativo sin que se haya formalizado o, en caso de que se haya presentado este recurso, si no se ha acompañado de petición de medidas cautelares de suspensión o se ha resuelto este incidente manteniendo la ejecutividad del acto administrativo.”). Se intuye que por ese motivo la persona reclamante reitera todas sus pretensiones de acceso.

Tomando en consideración las circunstancias que concurren en caso de que nos ocupa, se considera necesario que el análisis de la reclamación formulada por la persona reclamante incluya todos los extremos solicitados, incluyendo la información a la que el Ayuntamiento ha acordado dar acceso.

Delimitada la información sobre la que versará el análisis de la solicitud de acceso en el presente informe, conviene señalar que esta Autoridad ha tenido ocasión de analizar anteriormente el acceso a la relación de los puestos de trabajo, la plantilla y las retribuciones de los empleados públicos, entre otros, en los informes IAI 4/2018, IAI 29/2018, o en el dictamen CNS 20/2018, así como en la información relativa al régimen de acceso de los empleados públicos, como en el informe IAI 16/2021 o bien el dictamen CNS 44/2019, disponibles en la web <https://apdcat.gencat.cat>.

Desde el punto de vista de los límites a la protección de datos que prevé la normativa de transparencia, no parece que en caso de que nos ocupa puedan verse afectados datos personales a los que hace referencia el artículo 23 de la LTC (“[. ..] relativas 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 [...]”). De ser así, la solicitud de acceso debería ser denegada, salvo que el afectado consienta expresamente mediante escrito que acompañará a la solicitud.

Según el artículo 70.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública: “A efectos de lo previsto en el artículo 23 de la Ley 19/2014, de 29 de

diciembre, corresponde a la persona solicitante aportar el consentimiento expreso y escrito de las personas titulares de los datos personales afectados por el acceso solicitado. Las administraciones públicas pueden dar traslado de la solicitud y del consentimiento a la persona titular de los datos con el fin de acreditar el consentimiento escrito aportado, en caso de duda de su veracidad.”

En el caso particular, ambas trabajadoras han manifestado su oposición expresa, mediante escritos de 15 y 16 de marzo de 2021, a que el Ayuntamiento ponga en conocimiento de la persona reclamando la información solicitada, así pues al no constar el consentimiento, en caso de que hubiera información de categorías de datos del artículo 23 de la LTC, debe preservarse la confidencialidad de esta información y excluirla del acceso de la reclamante.

IV

En cuanto a la información pública no afectada por el límite previsto en el artículo 23 de la LTC, el análisis debe llevarse a cabo a partir de las previsiones del artículo 24 de la LTC, que dispone 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 debe tenerse 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 entrada, es necesario avanzar que, tomando en consideración que la solicitud de acceso afecta a diferente tipología de información pública, este análisis se llevará a cabo de forma individualizada por cada una de ellas.

Primeramente, en cuanto a la solicitud de acceso a la información referente al código del puesto de trabajo y clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categoría, requerimientos del puesto, nivel competencial y funciones de cada una de las trabajadoras, así como el horario (plena dedicación) y el régimen retributivo, el análisis debe partir de lo que prevé el artículo 74 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), por el que las administraciones públicas han

de estructurar, y hacer pública, su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, en su caso, a los que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Asimismo, respecto al ámbito local, el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, prevé que las entidades locales deben elaborar y hacer pública la plantilla del personal, que debe estar integrada por la relación detallada por cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías de las plazas en las que se integran los funcionarios, el personal laboral y la eventual agrupadas, indicando la denominación de éstos, el número de plazas que las constituyen, el número de las que se encuentren vacantes y el grupo al que pertenezcan, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso (artículo 25), y respecto al contenido de la relación de puestos de trabajo, se asignarán las funciones, atribuciones y cometidos a realizar por el personal que ocupa los respectivos puestos de trabajo, especificando en el caso del personal funcionario, escala, subescala, clase y categoría a que debe pertenecer la persona que ocupa cada puesto de trabajo (art . 29).

El artículo 30.2 del Decreto prevé que para cada puesto de trabajo debe indicarse, al menos:

a) La denominación del puesto y su encuadre orgánico. b) Las características esenciales del puesto, incluyendo, en su caso, las funciones específicas atribuidas. c) Los requisitos exigidos para desempeñar el puesto de trabajo. d) El complemento de destino que tenga asignado y su nivel orgánico, así como, en su caso, el correspondiente complemento específico. e) La forma de provisión del puesto.”

En lo que se refiere a la habilitación legal para la publicación de esta información, el artículo 8.1.d) de la LTC, se refiere a la publicidad de la plantilla, la relación de puestos de trabajo y el régimen retributivo. Y en particular, prevé que debe hacerse pública “la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos” (art. 9.1.d) y, a los efectos que nos interesa en el presente informe, (dado que, por la información de que se dispone, no parece que las trabajadoras afectadas por la solicitud de acceso tengan la condición de alto cargo o directivas), también debe hacerse pública “La información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los ni

Por su parte, el Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), también contiene diversas previsiones que afectan a esta materia.

Así, en lo que se refiere a la información de la plantilla del personal, el artículo 20.3 del RLTC, además de disponer la necesidad de hacer pública la información a la que hace referencia el artículo 9.1.d) de la LTC, prevé que en el caso de las administraciones locales y, en cuanto a la plantilla, debe hacerse pública “[...] la relación detallada de cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías de las plazas en las que se integran el personal funcionario, el personal laboral y el personal eventual, y deben indicar su denominación, el número de plazas, el número de las que están vacantes y el grupo al que pertenecen, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso y de conformidad con la normativa vigente en materia de función pública.”

En cuanto al régimen retributivo, el artículo 25.1.a) del RLTC define la retribución como “la compensación económica que pueda percibirse por el trabajo desarrollado”, ya tal efecto, dispone que la información a hacer pública corresponde a “[...] la retribución anual bruta global de los distintos cuerpos y niveles, con detalle de las retribuciones básicas y los complementos que correspondan según la normativa, y el convenio o acuerdos fuera de convenio que resulten de aplicación. En este sentido, se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas, con indicación de las retribuciones básicas y complementarias, en caso de personal funcionario, y con indicación de las retribuciones básicas, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y otros complementos y pluses específicos según convenio o fuera de convenio, en el caso de personal laboral.”

En base a todo lo expuesto, y llevado al caso que nos ocupa, se desprende que la información sobre la que se solicita acceder -referente al código de puesto de trabajo, su clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categoría, requerimientos del puesto, nivel competencial y funciones atribuidas, así como el horario (plena dedicación) y el régimen retributivo-, debería ser accesible a través de la relación de los puestos de trabajo que la administración debe hacer pública de acuerdo con el régimen de la publicidad activa previsto en la normativa de transparencia. Y esto puede incluir tanto las retribuciones asociadas al puesto de trabajo (la RPT debe incluir el nivel asociado al complemento de destino y también el complemento específico, y el sueldo base y trienios se pueden conocer a partir del Grupo al que pertenece el puesto de trabajo) así como el régimen horario (no el horario concreto, sino el tipo de horario), dado que forma parte de las características esenciales del puesto.

La información publicada en la RLT no debe incluir datos personales relativos a las personas que ocupan los puestos de trabajo. Sin embargo la persona reclamante solicita poder vincular esta información que se puede conocer a través de la RLT con dos personas concretas.

Desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, el análisis sobre el acceso a esta información debe pasar por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas (art. 24.2 de la LTC). En esta ponderación hay que tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto con el objetivo de determinar si debe prevalecer el derecho de acceso de la persona reclamante o el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, tomando como base los distintos elementos que

No parece que a priori deba prevalecer el derecho a la protección de datos de las trabajadoras de la entidad afectadas por la solicitud de acceso sobre el interés público en la divulgación de esta información por distintas razones.

Primeramente porque, de acuerdo con lo que se ha analizado previamente, la información relativa a los puestos de trabajo que solicita la persona reclamante está sujeta al régimen de publicidad activa previsto en la normativa de transparencia, sin perjuicio de que no deba incluir datos personales en los términos expuestos. Esto es relevante a los efectos que, adelantándonos al análisis que se llevará al fundamento jurídico siguiente, debe tenerse en cuenta que la normativa que regula la selección y la provisión de puestos de trabajo por el personal al servicio de la administración pública, y la normativa de transparencia, prevén otras obligaciones relativas a la publicidad del régimen de provisión y selección de personal y, en este sentido, prevén la necesidad de publicar a la persona finalmente seleccionada y su nombramiento, entre otros datos.

A los efectos que nos interesen en el presente análisis, en la medida en que la normativa prevé la necesidad de dar publicidad, por ejemplo, del nombramiento del personal al servicio de la administración pública, en el que queda identificado el puesto de trabajo al que se adscribe e incorpora otra información relativa a las características del puesto (grupo, nivel, categoría...), a la vez que prevé la publicidad activa respecto a la relación de los puestos de trabajo y la plantilla, en los términos que se han expuesto. Es evidente que, sólo teniendo en cuenta la normativa sobre publicidad activa, existe ya una probabilidad razonable de relacionar esta información con

En definitiva, en caso de que nos ocupa, no parecería coherente denegar el acceso pretendido al código de puesto de trabajo, su clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categoría, requerimientos del puesto, nivel competencial y funciones atribuidas, así como el horario (plena dedicación) y el régimen retributivo aplicable a ambas trabajadoras de la entidad, en la medida en que las disposiciones relativas a la publicidad de la relación de puestos de trabajo y la que afecta a las convocatorias y procesos de selección de personal, ya permiten considerar que existe una probabilidad razonable de relacionar toda esta información con las dos trabajadoras.

En segundo lugar, a favor de la prevalencia del derecho de acceso a la información pública de la persona reclamante sobre el derecho de protección de datos de ambas trabajadoras, debe tenerse en cuenta la previsión del artículo 24.1 de la LTC. Cabe recordar que este artículo prevé que debe darse acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la administración, siempre que contenga datos personales meramente identificativos y salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos

Cabe decir que, si bien la persona reclamante no solicita conocer o acceder a datos meramente identificativos, en la medida en que la información a la que pretende acceder es relativa a los puestos de trabajo de dos trabajadoras identificadas en su solicitud, y en la medida en que del análisis del artículo 24.1 de la LTC se desprende que debe darse acceso a la información que pueda permitir conocer, entre otros datos, las funciones que desarrolla el personal al servicio de la administración pública, no parecería justificado que la solicitud de acceso deba ser denegada por vía de la ponderación.

Desde el punto de vista del derecho a la protección de datos, una de las circunstancias que puede tenerse en cuenta es la finalidad del acceso (art. 24.2.b) LTC). En este sentido, si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el ejercicio del derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, y no está sujeto a motivación ni requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante desea obtener la información puede ser un elemento relevante a tener en cuenta.

A partir de la información que consta en el expediente enviado, no se desprenden elementos que permitan deducir cuál sería la finalidad de solicitar el acceso al código del puesto de trabajo, clasificación (clase de puesto, tipo de vinculación, grupo de acceso, nivel de destino y sistema de provisión), categoría, requerimientos del puesto, nivel competencial y funciones de cada una de las trabajadoras, así como el horario (plena dedicación) y el régimen retributivo. Por lo que se desprende de las manifestaciones de las trabajadoras afectadas en sus escritos de oposición a la comunicación, la persona reclamante podría haber presentado la solicitud de acceso a

un procedimiento administrativo en cuya tramitación habrían intervenido en el ejercicio de sus funciones. Sea como fuere, esta finalidad no se opondría a lo que persigue la normativa de transparencia, esto es, el control por parte de la ciudadanía de determinados aspectos de la actividad de las administraciones.

En cualquier caso, el hecho de que las personas afectadas se hayan opuesto no sería un elemento decisivo a la hora de decidir la ponderación, dado que más allá de manifestar su oposición no han aportado tampoco ningún elemento que afecte a su vida privada que justifique limitar el acceso.

Es evidente que la comunicación de esta información comporta una intrusión al derecho a la protección de datos de ambas trabajadoras, que puede afectar no sólo a su esfera profesional o laboral, sino también a la estrictamente personal o bien a la esfera patrimonial, en la medida que permite reconocer no sólo datos relativos a su empleo sino también otros que pueden afectar a su vida privada de forma más directa como el régimen horario o el nivel aproximado de ingresos por su trabajo. Ahora bien, en sintonía con lo analizado hasta este punto en relación con el régimen de la publicidad activa, no parece que en el caso que nos ocupa concurren circunstancias a partir de las cuales se pueda considerar que la injerencia en el derecho a la protección de datos, al comunicar esta información a la persona reclamante, sea superior o agrave la causada por la aplicación del régimen de la publicidad activa.

V

En relación con la solicitud de información relativa al acceso por parte de ambas trabajadoras de la entidad a sus puestos de trabajo, la persona reclamante solicita acceder al anuncio de la convocatoria, las bases, los nombres y apellidos y cuatro números del documento de identidad de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso de selección y de la persona finalmente seleccionada, junto con las puntuaciones obtenidas, y la fecha de nombramiento.

En el caso de D^a. A -según se desprende del contenido del correo dirigido al Ayuntamiento en fecha 29 de marzo de 2021- la persona reclamante manifiesta que si el procedimiento de incorporación de D^a. A ha sido como consecuencia de la supresión de una entidad supramunicipal identificada en la solicitud, se solicitan los acuerdos concretos y documentación de apoyo que justifiquen su adscripción a la entidad.

En cuanto al acceso al anuncio de la convocatoria, las bases, nombres y apellidos y cuatro números del documento de identidad de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso de selección y de la persona finalmente seleccionada, junto con las puntuaciones obtenidas, y la fecha de nombramiento, en primer término hay que hacer referencia al artículo 55 del EBEP el cual dispone que las administraciones públicas deben seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad de las convocatorias y sus bases,

En el ámbito local, el artículo 286 del Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña (TRLMRLC) prevé en términos similares EBEP que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral de las corporaciones locales debe hacerse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante una o

se debe garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, de mérito y de capacidad, así como el anuncio de las convocatorias deben publicarse en el BOP y en el DOGC.

Por su parte, el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, regula los diferentes procedimientos de acceso del personal de las administraciones locales, conteniendo a tal efecto disposiciones relativas a la publicación de los anuncios de las convocatorias, bases, etc. Tales como el artículo 76, relativo al personal funcionario, en el que se prevé la necesidad de publicar la convocatoria en el DOGC y en el BOP conjuntamente con las bases, o bien el artículo 90, en el caso del personal laboral, que también prevé la necesidad de publicarla en el DOGC y en el BOP, conjuntamente con las bases.

En cuanto a las bases de las convocatorias, el artículo 70 del Decreto 214/1990, prevé que deben contener:

a) Número, naturaleza y características de las plazas objeto de convocatoria, y determinación expresa de la escala, subescala y clase a la que pertenecen; indicación del grupo de titulación al que corresponde cada una de ellas y determinación de las que se reservan a promoción interna, si procede. b) Sistema selectivo. c) Pruebas de aptitud o conocimientos a superar, y determinación de su número y naturaleza. d) Las condiciones y requisitos establecidos en el artículo siguiente. [...] f) Pruebas selectivas que deban realizarse y, en su caso, relación de méritos a tener en cuenta en la fase de concurso, así como los sistemas de acreditación y valoración de estos méritos. [...] h) Sistema de calificación y puntuación mínima de cada prueba. [...] k) Orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo realizado previamente, si procede. l) Declaración expresa de que los tribunales no pueden aprobar ni declarar que ha superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas objeto de convocatoria. m) Señalamiento del equipo multiprofesional a efectos del artículo 77 de este Reglamento.”

Y en relación con el propio procedimiento de ingreso, el Decreto también contempla diferentes disposiciones relativas a la publicación de los actos administrativos que se llevan a cabo, como la necesidad de la publicación de la lista de admitidos y excluidos (art. 78) ; lista de aprobados por orden de puntuación (art. 80); los nombramientos del personal funcionario, en el BOP (art. 82 y 84), etc.

Por otra parte, el artículo 9.1.e) de la LTC prevé que las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal. Y, de acuerdo con el artículo 21.1 del RLTC, este deber es de aplicación respecto a:

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.”

Asimismo, el artículo 21.2 del RLTC prevé que 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 y a los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio de los procesos y de la persona finalmente seleccionada, de acuerdo con los criterios establecidos en materia de protección de datos.”

A partir de todo lo expuesto, se desprende que tanto la normativa de transparencia, de acuerdo con las previsiones de la LTC y el RLTC, así como la normativa de régimen local, prevén diferentes obligaciones de publicidad en relación con las convocatorias y procesos de selección de las administraciones. En la medida en que la propia normativa prevé la necesidad de publicar datos personales relacionados con los diferentes actos administrativos de los procesos selectivos, en principio no parece que la normativa de protección de datos personales pueda impedir el acceso a la identidad de las personas seleccionadas (en este caso las Sras. A y B) y la puntuación obtenida, dado que se convierten en elementos relevantes a la hora de poder controlar que la adquisición de la condición de personal de la administración pública se ha llevado a cabo por el procedimiento y de acuerdo con los requisitos establecidos. La publicidad del nombramiento, y por tanto de la fecha de nombramiento, es algo que debe estar disponible en el tiempo de forma indefinida para el conocimiento general de la ciudadanía. Por tanto, facilitar esta información por la vía del derecho de acceso no comporta una injerencia superior para las personas seleccionadas que la que ya se deriva de la propia normativa que regula la publ

En cuanto a los datos vinculados a las puntuaciones obtenidas, facilitar esta información por la vía del derecho de acceso puede comportar una injerencia por el derecho a la protección de datos que va más allá que la derivada de la publicación durante el proceso selectivo, dado que la publicidad de esa información se mantiene sólo durante un tiempo mientras se lleva a cabo el proceso selectivo. Sin embargo, en el caso de la persona seleccionada, facilitar esta información puede estar justificado para poder conocer las condiciones en las que la persona afectada ha accedido a su puesto de trabajo, haciendo una comparación con el resto de aspirantes, y sin que esto suponga revelar información concreta sobre la persona seleccionada, dado que revelar la puntuación no implica ni revelar los ejercicios realizados, ni los hechos concretos que

En cambio, en lo que se refiere a las personas no seleccionadas, facilitar información sobre su identidad y sobre las puntuaciones obtenidas no parece ser relevante a la hora de llevar a cabo el control de la actuación administrativa. Pues, más allá del control vía jurisdiccional que las mismas personas afectadas han podido ejercer, el control por el conjunto de la ciudadanía, o por la persona concreta que ejercita el derecho de acceso, puede alcanzarse igualmente mediante información. Por otra parte, la injerencia en el derecho a la protección de datos, o las consecuencias del conocimiento de esta información en la vida privada de las personas afectadas, siempre pueden ser superiores en las personas que no han superado el proceso, que para las personas seleccionadas, dado que lo que pone de manifiesto es que participaron en ese proceso (circunstancia que en principio no tiene por qué ser conocida en su esfera social o laboral), y que no superaron el proceso.

Por ello, debe considerarse que en el caso particular el derecho a la protección de datos no impide facilitar la información relativa al anuncio de la convocatoria, las bases, y las puntuaciones de obtenidas por las dos personas a las que se refiere la sol solicitud y la fecha de su nombramiento, en la medida en que esta información puede permitir a la persona reclamante ejercer el control sobre la actuación de la administración derivada de los procesos de selección

información sobre el resto de personas participantes en la convocatoria, por lo que habría que facilitarla de forma anonimizada.

VI

En relación con la información solicitada respecto de D^a. A, en lo referente a los acuerdos concretos y otra documentación soporte que justifique la adscripción de D^a. En la entidad, debe hacerse referencia a la normativa relativa a la supresión de la entidad supramunicipal en cuestión.

De acuerdo con esta normativa, debía crearse una comisión mixta con el objetivo de elaborar una propuesta de distribución de competencias, actividades y servicios de la entidad supramunicipal, en la que se incluyan, como mínimo, y entre otros datos, la distribución del personal. Esta propuesta debía presentarse al departamento de la Generalidad competente en materia de Administración local.

En caso de que nos ocupa, pero la persona reclamante solicita acceder a los acuerdos concretos y la documentación que haya sido de apoyo que justifique la adscripción de D^a. A en la entidad.

De acuerdo con la normativa enmendada, es previsible que en estos acuerdos como mínimo consten los datos identificativos de los miembros integrantes de la comisión mixta así como del personal afectado por la supresión la entidad supramunicipal, en la medida en que incluirá, como mínimo, el destino acordado.

Desde el punto de vista del artículo 24.1 de la LTC, no debe existir ningún impedimento al otorgar el acceso a la información meramente identificativa de los integrantes de la comisión mixta que pueda constar en la documentación a la que se pretende acceder. A tal efecto, debe tenerse en cuenta el artículo 70.2 de la LTC que prevé que “[...] son datos personales meramente identificativos los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas.

En los casos en que la publicación o el acceso a un documento administrativo requiera la identificación del autor, se eliminarán, especialmente, los datos de localización, el número del documento nacional de identidad o documento equivalente y la firma manuscrita. Si la firma es electrónica, debe publicarse el documento firmado electrónicamente de forma que no se pueda acceder a las propiedades del certificado electrónico empleado para la firma.

Los datos de localización se suprimirán en caso de que no se trate de los datos meramente identificativos del autor en su condición de cargo o personal al servicio de las administraciones públicas.[...]”

Por otra parte, y dado, tal y como se ha expuesto, el principio de publicidad en cuanto a la adquisición de la condición de personal al servicio de las administraciones públicas, la normativa de protección de datos tampoco impediría conocer aquellas partes de los acuerdos que afecten a D^a. A, en lo que se refiere a su adscripción a la entidad. Esta información constituye información personal,

lo que ya se ha expuesto en relación con los datos relativos a los procedimientos selectivos, en cuyo caso el derecho de acceso debe prevalecer ante el derecho a la protección de datos personales.

No obstante, según los términos en que se solicita esta información, debe tenerse en cuenta que la persona reclamante sólo está interesada en conocer esta información respecto a una de las trabajadoras de la entidad. Así, desde el punto de vista de la protección de datos y, en particular, el principio de minimización de datos (art. 5.1.c) del RGPD) a partir del cual los datos personales deben ser los adecuados, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con la finalidad pretendida, de entrada hay que concluir que del acceso pretendido deberían excluirse los datos relativos a otras personas trabajadoras de la entidad supramunicipal transferidas que puedan constar en los acuerdos. Y aunque en principio sí que se podría entregar la información identificativa de los miembros de la comisión mixta (ex art. 24.1 LTC), en el caso concreto no parece que la persona interesada esté interesada en esta información, por lo que en este caso concreto debería quedar también excluida del acceso.

Más allá de ello, en los acuerdos de la comisión mixta de traspasos, puede constar otra información vinculada a las condiciones contractuales del personal transferido, antigüedad o situación administrativa del personal transferido en el momento en que se llevó a término. Dado que la información solicitada se limita a la documentación soporte que justifique la adscripción de D^a. A en la entidad, no parece necesario analizar la posibilidad de entregar esta información, dado que en principio no forma parte de la información solicitada.

Así, de acuerdo con las circunstancias que concurren en el caso particular, se considera que debe prevalecer el derecho de acceso a la información pública de la persona reclamante en lo que se refiere a conocer la parte de los acuerdos de la comisión mixta donde se justifique la adscripción de D^a. A en la entidad. Por el contrario, y en aplicación del principio de minimización de datos, no resultaría justificado, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, dar acceso a los datos de los miembros integrantes de la comisión mixta que puedan constar en los acuerdos, los datos del resto del personal afectado por los traspasos o a las condiciones contractuales, antigüedad o situación administrativa.

Conclusión

La normativa de protección de datos no impide conocer, en los términos expuestos, la información contenida en la relación de puestos de trabajo, así como la información relativa al procedimiento de acceso en lo que se refiere a la identidad y puntuaciones obtenidas y fecha de su nombramiento o, en su caso, la parte de los acuerdos de traspasos que acredite la adscripción de D^a. A en la entidad.

Por el contrario, no resultaría justificado el acceso a la identidad y las puntuaciones del resto de personas que hubiesen participado en los procesos selectivos ni, dadas las circunstancias que concurren en el caso particular, los datos de los miembros de la comisión mixta, los datos de el resto de personal transferido, u otros datos de D^a. Encima su situación contractual, antigüedad o situación administrativa que pudieran constar en los referidos acuerdos de traspasos.

Barcelona, 21 de mayo de 2021