

IAI 38/2021

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al listado del personal de la Guardia Urbana del municipio.

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 contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al listado del personal de la Guardia Urbana del municipio con nombre, apellidos, número de funcionario y lugar en el que presta servicio.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, informo de lo siguiente:

Antecedentes

- 1. Según consta en la información facilitada por la GAIP, en fecha 23 de febrero de 2021, el solicitante, en representación de un sindicato, mediante un oficio presentado ante el Consorci AOC, solicita al ayuntamiento reclamado el listado del personal que presta servicios en la Guardia Urbana del municipio reclamado.**
- 2. En fecha 12 de de abril de 2021, el reclamante presenta ante la GAIP una reclamación contra el ayuntamiento en la que reclama el listado del personal de la Guardia Urbana del municipio con nombre, apellidos, número de funcionario y lugar donde presta servicio. En la reclamación se hace constar que necesita de la información solicitada para poder desarrollar su actividad sindical.**
- 3. En fecha 14 de abril de 2021 la GAIP solicita al reclamante que acredite si actúa en representación del solicitante o si ambos actúan en la condición de representantes del sindicato o de representantes de los trabajadores del sindicato. En la documentación que acompaña a la solicitud de informe consta un documento firmado en fecha 29 de octubre de 2019 por el secretario de organización del sindicato en el que se hace constar la condición de delegado LOLS solicitante en sustitución del reclamante. Entendemos, pues, que el reclamante actúa en representación de la persona solicitante.**
- 4. En fecha 21 de abril de 2021 la GAIP solicita al ayuntamiento reclamado que emita un informe sobre la reclamación presentada, identifique a las terceras personas afectadas por el acceso y le remita el expediente completo al que hace referencia.**
- 5. En fecha 13 de mayo de 2021 el ayuntamiento reclamado emite un informe en relación con la reclamación presentada en el que hace constar:**

“En fecha 13 de mayo de 2021 hemos dado respuesta (ADJUNTA EN LA DOCUMENTACIÓN ANEXA la petición y la respuesta) ,en la que ponemos de manifiesto y reiteramos la respuesta literal emitida por la Gerencia de Seguridad y Prevención como de la Gerencia de Personas y

Desarrollo Organizativo a todos los representantes de las organizaciones sindicales que son miembros de la Mesa General de negociación del Ayuntamiento (...). Indicando que en cuanto a la petición del listado del personal de la Guardia Urbana indicando número de matrícula, nombre y apellidos, categoría y unidad donde presta servicio, no se facilitarán datos de carácter personal sin el consentimiento de las personas interesadas”.

6. En fecha 27 de mayo de 2021 la GAIP dirige la solicitud de 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 reclamación objeto de este informe solicita acceder a información relativa al listado del personal de la Guardia Urbana del ayuntamiento reclamado con indicación del nombre, apellidos, número de funcionario y lugar en el que presta servicio, que incorpora datos personales de los empleados públicos a la que hace referencia.

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como "toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un 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 dicha persona;"(artículo 4.1 RGPD).

De acuerdo con el artículo 4.2 del RGPD "la consulta, la utilización, la comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción" son tratamientos de datos personales sometidos a los principios y garantías del RGPD.

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación al interesado (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, los apartados c) y e) del artículo 6.1 del RGPD disponen respectivamente, que el tratamiento será lícito si "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento", o si "es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento".

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 la 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 las bases jurídicas del artículo 6.1.c) y 6.1.e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Asimismo, 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 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 Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante) tiene por objeto, entre otros, “regular y garantizar el derecho de acceso de las personas a la información y la documentación públicas” (art 1.1.b).

En concreto, el artículo 18 de la LTC establece que “las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a la que hace referencia 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”.

La información objeto de la reclamación presentada por el representante sindical en el ayuntamiento de reclamado es “información pública” a efectos de la LTC y queda sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa.

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”.

El solicitante de la información, según la documentación aportada, será delegado sindical designado al amparo del artículo 53 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del ayuntamiento de reclamado. Por tanto, de entrada habrá que tener en cuenta las previsiones que regulan de manera específica el acceso de los representantes de los trabajadores a determinada información necesaria para el ejercicio de sus funciones, fundamentalmente el 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) y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), así como el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo. Esto sin perjuicio de la aplicación supletoria de la LTC.

III

De acuerdo con lo que prevé el artículo 40 del EBEP las funciones de los órganos de representación de los trabajadores son las siguientes:

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

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre las datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la correspondiente Administración Pública, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

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

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

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

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que 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. [...]

Este artículo equipara la información a la que pueden acceder los delegados sindicales a aquella a la que está previsto que puedan acceder los órganos de representación de los trabajadores.

En cuanto a la normativa específica del ayuntamiento reclamado, el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de reclamado, en su artículo 49 reconoce a las secciones sindicales las siguientes facultades:

“La Corporación reconoce expresamente las siguientes facultades para las diferentes secciones sindicales con presencia en el órgano de representación: a) Recoger las reivindicaciones económicas, profesionales, sociales y sindicales de los diversos centros de trabajo y plantearlas a la Corporación y al mismo órgano de representación. b) Representar y defender los intereses de su organización sindical o de sus afiliados y servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Corporación. c) No ser discriminado en la promoción económica y profesional en razón del desarrollo de la representación. d) Convocar asambleas en los centros de trabajo siempre que las circunstancias lo requieran, en los términos previstos en el artículo 50.”

En caso de que nos ocupa el acceso al listado de todo el personal de la Guardia Urbana con nombre, apellidos, número de funcionario y lugar donde presta servicio por el representante sindical sin ninguna otra justificación que el desarrollo de las funciones sindicales, no estaría habilitado expresamente en las funciones de control que atribuyen los apartados a) y e) del artículo 40.1. del EBEP, ni en la normativa propia del ayuntamiento reclamado.

En este sentido la reciente sentencia del Tribunal Supremo de STS 9-2-21, que establece doctrina esencial en la materia, hace las siguientes consideraciones:

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

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

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

En la medida en que no parece que la normativa específica analizada habilite el acceso a la información concreta solicitada, será necesario analizar este acceso aplicando la normativa de transparencia.

IV

Hay que tener en cuenta que el derecho de acceso a la información pública regulado en la LTC no se configura como un derecho absoluto sino que 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

Puede descartarse que la información solicitada contenga datos merecedores de especial protección en los términos previstos en el artículo 23 LTC, en qué caso habría que preservar su confidencialidad y limitar su acceso, salvo que con la solicitud se aportara el consentimiento expreso de las personas afectadas.

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.

[...].”

Se puede avanzar que, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, ningún impedimento debería facilitar al representante sindical la información relativa a la relación de los puestos de trabajo solicitada, sin incluir los datos identificativos del personal que los ocupan .

Así, el artículo 74 EBEP, establece que las administraciones públicas, “estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”

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 han de asignar las funciones, atribuciones y cometidos que debe realizar el personal que ocupa los respectivos puestos de trabajo, especificando en el caso del personal funcionario, escala, subescala, clase y categoría a la que debe pertenecer la persona que ocupa cada puesto de trabajo (art. 29).

El artículo 30.2 del Reglamento 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 cuanto a las obligaciones de publicidad activa, el artículo 9.1.d) de la LTC, establece que la información relativa a la organización institucional y la estructura administrativa que la Administración debe hacer pública por aplicación del principio de transparencia debe incluir: “la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinaje no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación”.

Este artículo ha sido desarrollado por el artículo 20 del RLTC que establece:

1. A efectos de la letra d) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar:

a) La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, de conformidad con el contenido mínimo previsto en la normativa vigente en materia de función pública.

b) La relación de los contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo.

Y, en concreto para las administraciones locales se prevé que deben publicar:

3. Las administraciones locales, adicionalmente, publicarán la plantilla de personal con 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.”

Ahora bien, la reclamación tiene por objeto acceder a una relación de puestos de trabajo que incorpore también el nombre y apellidos y el número de identificación de funcionario correspondientes a cada uno de estos puestos de trabajo.

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 a la protección de datos de las personas afectadas, tomando como base los distintos elementos que enumera el citado artículo.

Un elemento relevante en la ponderación del interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas es la naturaleza de la información a la que se desea acceder.

Hay que tener en consideración que el EBEP 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) TRLEBE

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, 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 prevé que la lista de personas seleccionadas sea de conocimiento general, y, 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".

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. (...).”

Por tanto, en la medida en que la normativa de función pública prevé la necesidad de dar publicidad a los nombramientos del personal al servicio de la administración pública, a la vez que la legislación de transparencia prevé la publicidad activa respecto de los procesos de selección de personal que debe incluir el nombre y apellidos de las personas seleccionadas, es evidente que la información a la que se quiere acceder ya ha sido objeto de publicidad y por tanto no se producirá un perjuicio adicional a estas personas por el hecho de la comunicación de sus datos.

En segundo lugar, a favor de la prevalencia del derecho de acceso a la información pública del representante sindical sobre el derecho de protección de datos de los trabajadores afectados, 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 constitucionalmente

Asimismo, 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 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.

En caso de que nos ocupa el reclamante manifiesta como finalidad del acceso poder ejercer su función sindical.

Como se ha expuesto los apartados a) y e) del artículo 40 1 del EBEP atribuyen a los representantes de los trabajadores, y por extensión de acuerdo con el artículo 10.3 de la LOLS a los delegados sindicales, funciones relativas al control de la evolución probable del empleo ya la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo y empleo.

Esta función de control es coincidente con la finalidad de la Ley de transparencia, de 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 g

de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública, según se desprende del artículo 1.2 LTC. Es decir, la de ofrecer herramientas a la ciudadanía para el control de la actuación de los poderes públicos.

Así, si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de control de la actuación de las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, habrá que reconocer esta capacidad a los delegados sindicales que tienen atribuidas estas funciones por la normativa específica (EBEP y LOLS) .

Por otra parte, la ponderación debe atender a los posibles perjuicios que podría ocasionar en las personas interesadas la divulgación de sus datos personales asociados a su puesto de trabajo.

Es evidente que la comunicación de los datos identificativos y el lugar que ocupa el personal de la guardia urbana comporta una intrusión al derecho a la protección de datos de los trabajadores, que puede afectar no sólo a su esfera profesional o laboral, sino también a la estrictamente personal, en la medida en que permite conocer no sólo datos relativos a su empleo sino también otros que pueden afectar a su vida privada de manera más directa, tales como que forman parte de la Guardia urbana, o incluso, a partir de la información relativa a su destino, podría inferirse otra información como el régimen horario, el puesto de trabajo, etc.

Sin embargo, las expectativas de privacidad que pueden tener las personas afectadas respecto a sus datos identificativos y el puesto de trabajo concreto que ocupan están condicionadas por las obligaciones de publicidad activa de los procesos de selección a los que han participado y por su condición de empleados públicos.

Por tanto, no parece, en principio, que la injerencia en el derecho a la protección de datos, al comunicar la información solicitada a la persona reclamante, sea superior o agrave la causada por la aplicación del régimen de la publicidad de la normativa de función pública o régimen de publicidad activa de la normativa de transparencia activa.

Ahora bien, es necesario tener en consideración que las personas interesadas son agentes de la guardia urbana, y éste es un elemento a tener en consideración en la ponderación por el hecho de que se trata de información que afecta a cuerpos de seguridad.

Así, la normativa sectorial de aplicación a los cuerpos de seguridad, 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. (...)."

En este sentido, el artículo 70.3 del RLTC ha previsto que en el caso de miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad su identificación con nombres y apellidos debe ser sustituida por la publicación de un código o número identificativo profesional. Estas previsiones deberían haber comportado que en las publicaciones a las que se ha hecho referencia, o en otras que pueda prever el ordenamiento jurídico, la identificación de los agentes debería haber incluido sólo el número TIP.

En el caso que nos ocupa, de la finalidad genérica expuesta (ejercicio de las funciones que le corresponden como delegado sindical) no se desprende la necesidad de obtener conjuntamente el dato

relativa al nombre y apellidos de los agentes junto a su número TIP. Ciertamente de la solicitud se desprende la voluntad de poder individualizar la información, pero para ello no resulta necesario incluir los nombres y apellidos de las personas afectadas, sino que se puede hacer perfectamente incluyendo sólo el número TIP.

Por ello, resultaría claramente desproporcionado en caso de que nos ocupa facilitar de forma conjunta el nombre y apellidos de los agentes junto con su número TIP. Habría que facilitar la información solicitada exclusivamente con el número TIP.

Aunque no podemos obviar que el TIP identifica o, al menos, hace identificable a la persona titular, especialmente en este caso en que quien accede a la información es un representante sindical 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) facilitar la información solicitada con este identificador sin el nombre y apellidos de los interesados resultaría claramente menos intrusiva de acuerdo con el principio de minimización de datos (ar

Por todo lo expuesto, el grado de afectación para la privacidad de las personas afectadas justificaría que la información solicitada se facilite identificando a los interesados únicamente mediante su número de identificación profesional (TIP) .

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impediría el acceso del representante sindical a los directorios del personal de la Guardia Urbana del ayuntamiento reclamado identificando éste con su número de identificación profesional (TIP) y el lugar donde presta servicio.

Barcelona, 22 de junio de 2021