

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada per una secció sindical contra un ajuntament per la denegació d'accés a informació en matèria de personal

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació presentada per un ciutadà, en relació amb la denegació d'accés a la informació sobre la relació de llocs de treballs de serveis tècnics amb les fitxes descriptives i identificació de les persones que les ocupen o si son vacants. En el cas de llocs ocupats de manera interina o temporal, durada de la relació interina o temporal de cadascú amb l'ajuntament.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient de la reclamació presentada, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'informa del següent.

Antecedents

1. En data 16 de setembre de 2021, la representació de la secció Sindical CCOO de l'Ajuntament presenta un escrit davant l'Ajuntament, en que sol·licita informació sobre si les fitxes descriptives que la Corporació li va entregar en data 13 de setembre de 2021 són totes les fitxes descriptives del personal de Serveis Tècnics, l'organigrama dels Serveis Tècnics de l'Ajuntament i, per últim relacionar els llocs de treballs de Serveis Tècnics de la RLT de Serveis Tècnics amb les fitxes descriptives i s'identifiqui les persones que les ocupen o si estan vacants.

2. En data 12 de gener de 2022, l'Ajuntament respon a la sol·licitud, en el sentit següent:

“En resposta a la instància presentada en data 16 de setembre de 2021 (RE E/19154), en la que sol·liciteu confirmació de si les fitxes descriptives de personal de Serveis Tècnics que us han estat traslladades són les vigents, afirmar-vos que efectivament són les actuals.

Que respecte la petició de l'Organigrama dels Serveis Tècnics, actualment no es disposa d'organigrama parcial de cada servei, sinó un de general de la organització.

Respecte de la petició que feu a fi de que es relacioni cadascun dels llocs de treballs de Serveis Tècnics amb les fitxes i s'identifiquin les persones que les ocupen o si estan vacants, considerem que no és objecte d'aquest servei, d'acord amb el principi de protecció de dades personals, traslladar aquestes dades si fos el cas.”.

3. En data 24 de gener de 2022, la secció sindical de l'Ajuntament presenta reclamació davant la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la informació Pública (GAIP), al·legant que ha rebut

resposta de l'Ajuntament però que no li han lliurat la informació i que per tant no ha pogut accedir a la informació que sol·licita, per al desenvolupament de l'activitat sindical. En concret sol·licita:

“Relació dels llocs de treballs de Serveis Tècnics amb les seves fitxes descriptives i identificació de les persones que les ocupen o si estan vacants. En el cas de llocs ocupats de manera interina o temporal, durada de la relació interina o temporal de cadascú amb l'ajuntament.

Confirmació que les fitxes descriptives que es van lliurar son TOTES les fitxes descriptives dels llocs de treball de Serveis tècnics.”

4. En data 27 de gener de 2022 la GAIP tramet la reclamació a l'Ajuntament, requerint un informe amb el posicionament de l'Ajuntament respecte la reclamació, l'expedient complet relatiu a la reclamació, i la identificació de les terceres persones que resultin afectades per l'accés que es reclama, si n'hi ha. La GAIP reitera a l'Ajuntament la sol·licitud d'informació en data 22 de febrer de 2022, sense que consti en l'expedient la tramesa de l'informe de l'Ajuntament, ni la identificació de terceres persones afectades.

5. En data 17 de març de 2022, la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la informació Pública (GAIP) sol·licita de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades l'informe previst en l'article 42.8 de la Llei 19/2014 de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió ha de demanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades (article 4.1 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril (en endavant, RGPD)).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

De la reclamació presentada, se n'extreuen tres peticions. En concret, sol·licita:

1. *“Relació dels llocs de treballs de Serveis Tècnics amb les seves fitxes descriptives i identificació de les persones que les ocupen o si estan vacants”.*
2. *“En el cas de llocs ocupats de manera interina o temporal, durada de la relació interina o temporal de cadascú amb l'ajuntament.”*
3. *“Confirmació que les fitxes descriptives que es van lliurar son TOTES les fitxes descriptives dels llocs de treball de Serveis tècnics.”*

Amb caràcter previ, cal dir que queda fora de l'objecte d'aquest informe la petició tercera, no conté altra informació personal que la que poden incloure les mateixes fitxes descriptives.

De la reclamació es desprèn que la reclamant vol accedir a la identificació amb noms i cognoms cadascun dels treballadors municipals que ocupen diferents llocs de treball, així com saber quines places estan vacants i en el cas dels llocs ocupats per interins o temporals saber la durada de la relació.

Les dades dels treballadors de l'Ajuntament, siguin laborals, funcionaris de carrera o interins, o eventuais, que els identifiquen o que permeten la seva identificació, així com aquella informació referida al lloc de treball que ocupen, però que es vincula al treballador concret que l'ocupa, són dades personals sotmeses a la normativa de protecció de dades (RGPD i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de dades Personals i garantia de drets processals (en endavant LOPDGDD)).

La Llei 19/2014, de 29 de desembre de 2014, de transparència, accés a la informació i bon govern (en endavant, LTC), té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

La informació i documentació relativa a les dades dels treballadors de l'Ajuntament, és *“informació pública”* als efectes de l'article 2.b) de l'LTC, sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa que estableix, com a criteri general, que el dret d'accés a la informació pública només pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes per les lleis (arts. 20 i següents).

Cal tenir en compte, però, la previsió de la disposició addicional primera de l'LTC la qual preveu, en el segon apartat, que *“l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un*

règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei".

En el cas que ens ocupa qui sol·licita la informació és una secció sindical. Per tant, d'acord amb el que preveu la disposició addicional primera de l'LTC, cal analitzar si a través de la via de la normativa sindical, laboral i de funció pública, i supletòriament l'LTC, la secció sindical estaria habilitada a accedir a la dita informació.

III

L'article 8 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (LOLS) reconeix el dret dels treballadors afiliats a un sindicat la constitució de seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat al qual pertanyen.

L'apartat segon d'aquest article preveu que, sens perjudici de que el conveni col·lectiu pugui establir, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que estableixin les administracions públiques, o tinguin delegats de personals, tenen drets relacionats amb la divulgació d'informació relativa a les condicions de treball, la negociació col·lectiva i l'ús d'un local quan l'empresa o centre de treball tingui més de 250 treballadors.

Pel que fa al dret d'informació, la LOLS el recull en relació amb els delegats sindicals, i no respecte dels sindicats, o les seccions sindicals.

En relació amb aquesta qüestió, l'article 10.3.1 de la LOLS reconeix als delegats sindicals les mateixes garanties establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que estableixin les administracions públiques i, en relació amb el que ens interessa en aquest cas, els reconeix el dret a:

"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."

En conseqüència, amb caràcter general, la secció sindical no ostentaria els drets que reconeix la LOLS a l'article 10.3 de la LOLS, essent en exclusiva dels delegats sindicals, independentment que formin part del comitè d'empresa.

En el cas que ens ocupa, si bé les sol·licituds d'accés i la reclamació a la GAIP s'han presentat per la secció sindical, pot ser rellevant el fet de la persona que representa la secció sindical als efectes del que preveu l'article 10.3 de la LOLS.

Cal advertir però, a partir de la informació tramesa, que no es desprèn que la persona representant de la secció sindical ostenti el càrrec de delegada sindical de l'Ajuntament.

En el cas que qui exerceix el dret d'accés a la informació pública, en representació de la secció sindical, tingui el càrrec de delegada sindical, cal tenir en compte la previsió de l'article 10.3 de la LOLS pel qual es reconeix als delegats sindicals l'equiparació, pel que fa a l'accés a la informació

i a la documentació, als membres del comitè d'empresa o dels òrgans de representació a les administracions públiques.

De ser així, caldrà tenir en compte el règim d'accés a la informació establert pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP) així com pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre (en endavant, ET). I això sens perjudici que supletòriament també s'hagi de tenir en compte el que estableix la normativa de transparència.

Aquestes normes atribueixen a les juntes o delegats de personal (art. 39 EBEP), així com als delegats de personal o Comitè d'Empresa (art. 62 i 63 ET), com a òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral respectivament, determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

Alhora, cal tenir en compte també les previsions dels articles 38 de l'EBEP i 64.9 de l'ET, a partir dels quals es reserva la possibilitat de concertar pactes i acords o bé establir per conveni col·lectiu, respectivament, disposicions específiques que afectin les condicions de treball, incloent-hi el contingut i les modalitats de l'exercici dels drets d'informació i consulta dels òrgans de representació dels treballadors o personal.

L'article 40.1.a) de l'EBEP, disposa que les Juntes de personal i els delegats de personal han de rebre informació sobre la política de personal, així com les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent, i sobre programes de millora de rendiment.

Per la seva banda, l'article 64.1 de l'ET disposa que *"el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo"*. I, afegeix que s'entén per informació *"la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...)"*.

A continuació, els apartats 2 a 5 d'aquest article 64 de l'ET contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre les quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació. En particular, en el cas que ens ocupa, ens interessa destacar les següents matèries:

"2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

[...]

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

[...]

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

[...]

Tot això a efectes d'exercir, entre d'altres, la funció *“de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”* (article 64.7.1.a) ET).

Per tant, d'acord amb aquesta normativa, els delegats sindicals tindrien dret a rebre informació relativa a la política d'ocupació i l'evolució de la contractació de personal i això inclouria tant la provisió de llocs de personal funcionari o laboral que s'hagi fet o es prevegi fer, però no inclouria informació personal dels treballadors afectats, llevat, pel que fa al personal laboral, del dret a obtenir una còpia bàsica dels contractes laborals que es formalitzin.

Per això, caldrà veure si, d'acord amb la normativa de transparència, podria tenir accés a la resta de la informació sol·licitada.

IV

L'article 18 de l'LTC estableix que *“les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix *“informació pública”* com *“la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

D'acord amb l'article 20 i següents de l'LTC, el dret d'accés a informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. Concretament pel que fa a la informació que conté dades personals, cal valorar si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justificaria o no la limitació del dret d'accés a la informació pública que invoca la reclamant.

Els articles 23 i 24 de l'LTC regulen els límits a l'accés a la informació pública quan la informació a la que es vol accedir conté dades personals.

Segons disposa l'article 23 de l'LTC:

“Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud.”

Pel que fa a les dades que no tinguin la consideració d'especialment protegides, l'article 24 de l'LTC preveu:

“1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
 - b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
 - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
 - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...).”*

V

En primer lloc, la reclamant sol·licita la relació dels llocs de treballs de serveis tècnics amb les seves fitxes descriptives identificant amb el nom i cognom les persones que les ocupen.

La relació de llocs de treball (RLT) és pública tant d'acord amb la normativa que regula la funció pública local (art. 74 EBEP), com d'acord amb la normativa de transparència (art. 9.1 d) LTC en relació amb l'article 20 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública). L'RLT inclou tots els llocs de treball existents (ocupats i vacants), del personal funcionari, laboral i eventual de l'administració i han de contenir, almenys, la denominació dels llocs de treball, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si escau, a que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries (art. 74 EBEP).

Pel que fa a les fitxes descriptives dels llocs de treball, l'article 7 de l'Acord de Condicions de Treball i del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament preveu que *“En tot cas, s’han de fer constar en la fitxa, manual de funcions o instrument similar aprovat per la Corporació, les tasques i/o funcions de cadascun dels llocs de treball, de tal manera que aquestes s’ajustin a la realitat, en el benentès que abans de la seva aprovació, el seu contingut serà consensuat amb els representants de personal.”* Per tant, sembla que, atès que el contingut de les fitxes s’ha de consensuar amb els representants dels treballadors, aquesta informació ja podria ser coneixedora de les mateixes. A més, segons manifestacions de la reclamant, l'Ajuntament ja li va fer entrega de les fitxes descriptives.

Per tant, ateses les previsions de la normativa vigent sobre la publicitat de l'RLT i les previsions sobre el procediment d'aprovació de les fitxes descriptives, des del punt de vista de la normativa de protecció de dades no hi hauria problema en poder accedir a aquesta informació.

La persona sol·licitant demana, a més, el nom i cognoms de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de l'Ajuntament. Sembla que la finalitat seria conèixer la relació o vinculació entre cada empleat municipal i la plaça que efectivament ocupa. La reclamant fonamenta la petició d'aquesta informació *“d’acord amb el dret d’accés a la informació de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i per necessitat de l’activitat sindical”. I també d’acord amb el principi de publicitat en l’accés i provisió previst al TREBEP (articles 10.2, 55.2 a i 78.1).”*

Pel que fa al nom i cognoms de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de l'Ajuntament, l'article 9.1.b) de l'LTC imposa l'obligació de publicitat activa de *“l’estructura organitzativa interna de l’Administració i dels organismes i entitats a què fa referència la lletra a, amb la identificació dels responsables dels diversos òrgans i llur perfil o trajectòria professionals.”*

L'article 16.3 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), ha vingut a concretar la previsió de l'article 9.1.b) LTC:

“Als efectes de la lletra b) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, s'entén que la informació relativa a l'estructura organitzativa inclou la identificació amb nom i cognoms de les persones titulars de tots els òrgans i àrees que es preveuen a les normes esmentades. S'ha d'informar, a més, del seu telèfon i canal electrònic de contacte professional, i se n'ha de publicar el perfil i la trajectòria professionals i una identificació o referència de les disposicions mitjançant les quals se les nomena o designa.

A les administracions locals, la informació relativa a l'estructura organitzativa es refereix als òrgans administratius de les estructures administratives corresponents i als seus òrgans de govern.”.

Per altra banda, l'article 24.1 de l'LTC preveu que cal donar accés a les dades identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de les persones interessades.

Sobre això, l'article 70.2 RLTC ha establert que *“Als efectes del que preveu l'article 24.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, són dades personals merament identificatives les consistents en el*

nom i cognoms, el càrrec o lloc ocupat, cos i escala, les funcions desenvolupades i el telèfon i les adreces, postal i electrònica, de contacte professional, referides al personal al servei de les administracions públiques, alts càrrecs i personal directiu del sector públic de les administracions públiques.”

Per tant, s’habilita amb caràcter general l’accés a la informació merament identificativa (nom cognoms i càrrec) i la seva vinculació amb el lloc que ocupen, dels empleats públics que intervenen per raó de les seves funcions en els diferents procediments o actuacions públiques dutes a terme per l’Administració, llevat que concorrin circumstàncies concretes que justifiquin la prevalença del dret a la protecció de dades de la persona o persones afectades.

D’acord amb l’article 1.2 LTC, la finalitat de la Llei de transparència és establir un sistema de relació entre les persones i l’Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l’activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del rendiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública. Cal tenir en consideració que, en el cas que ens ocupa, la sol·licitant és una secció sindical de l’ajuntament i justifica l’accés per necessitat de l’activitat sindical. En aquest context, la reclamant ha de poder disposar d’aquesta informació per poder desenvolupar amb plenes garanties i efectivitat les seves funcions.

Conèixer la vinculació entre cada treballador concret, ja sigui personal funcionari, interí o laboral, i la concreta plaça que ocupa de forma efectiva, pot ser pertinent a efectes que la secció sindical pugui exercir les seves funcions de control i avaluació de l’actuació de l’Administració, com, per exemple, la possibilitat d’avaluar l’eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans, si la utilització de les diferents formes de provisió i accés a llocs de treball del sector públic es fa amb ple respecte pels principis legals, en els supòsits i amb les condicions que estableix la normativa, o si les tasques encomanades al personal són les adequades a la seva plaça, tot això en relació amb el que disposa l’RLT i les fitxes descriptives de la Corporació.

En aquest cas, resulta rellevant la STS de 15 d’octubre de 2020 (rec. 3846/2019), en relació amb la petició dels representants dels treballadors de conèixer, entre d’altres, el nom de l’ocupant de cada plaça (FJ 4):

“Precisamente sobre este Criterio Interpretativo, se ha pronunciado la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, en la Sentencia de 16 de diciembre de 2019, en la que se examinó la obligación de la Administración General del Estado a facilitar a un sindicato los "listados de ocupación", que han de contener la relación concreta e individualizada de los puestos de trabajo de las Relaciones de Puestos de Trabajo, nombre y apellidos del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto.

Razona la aludida Sala de lo Social lo siguiente:

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

(...) Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD. Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias.

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

La ponderació de l'art. 24.2 LTC també exigeix valorar el possible perjudici que l'accés a la informació podria produir a les persones respecte de les quals es comuniquen les seves dades.

Com ja s'ha dit amb anterioritat, l'RLT és pública i la reclamant ja ha tingut accés a les fitxes descriptives que sol·licitava per part de la Corporació. En aquest sentit, la informació sol·licitada en el cas examinat, si bé és informació personal ja que es refereix a persones físiques concretes, és informació vinculada estrictament a la vessant professional o laboral dels afectats, en concret, la seva vinculació com a funcionaris de carrera, interins o temporals i quina plaça ocupa o si està vacant. Per tant, no sembla que la seva comunicació a la secció sindical hagi de considerar-se com a especialment invasiva per a la privacitat d'aquests, atesa la informació que es sol·licita.

Per altra banda, cal recordar que les persones que accedeixen a un lloc de treball a l'Administració pública a través de procediments que estan subjectes, entre d'altres, al principi de publicitat, (articles 10, 55 i 78 de l'TREBEP) no sembla que puguin tenir expectatives de privacitat respecte de la informació de tipus professional que es sol·licita conèixer.

Per tot això, no sembla que concorri un grau d'afectació per a la privacitat de les persones afectades que permeti considerar desproporcionada la comunicació de la informació que sol·licita la reclamant.

En conclusió, d'acord amb el que s'ha exposat, el dret a la protecció de dades personals no impedeix que la secció sindical de l'Ajuntament pugui conèixer tant la identitat de les persones titulars de places de serveis tècnics de l'Ajuntament, com la dels interins contractats per l'Ajuntament i les places vacants.

En qualsevol cas, s'haurà de donar el tràmit d'audiència previst a l'article 31.1 de l'LTC, de manera que es pugui conèixer si concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés. Les dades identificatives d'aquestes no s'haurien de facilitar quan l'accés afecti a empleats o funcionaris que es trobin en una situació que requereixi una protecció especial (per exemple ser víctima de violència de gènere, etc.) que es pugui veure afectada per la divulgació de a informació relativa al lloc de treball que ocupen.

VI

La reclamant també demana la *“durada de la relació interina o temporal de cadascú amb l’ajuntament.”*

L’article 10 del TRLEBEP especifica que s’entén per funcionari interí i concreta que la selecció de funcionaris interins s’haurà de fer mitjançant procediments àgils i respectant en tot cas els principis d’igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Per altra banda la normativa de transparència també preveu la publicitat del resultat dels processos de selecció i de provisió de llocs de treball (art. 9.1.e)), que ha d’incloure també el del personal laboral temporal i del personal interí (art. 21.1.d) RLTC).

Per altra banda, l’article 9.1.d) de l’LTC estableix que la informació relativa l’organització a institucional i l’estructura administrativa que l’Administració ha de fer pública en aplicació del principi de transparència ha d’incloure la *“relació de contractes temporals i d’interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs.”* En el mateix sentit s’expressa l’article 20.1 b) del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d’accés a la informació pública.

Per tant, la data inicial de l’ocupació del lloc de manera temporal ja ha de ser objecte de publicitat. Per altra banda, en el fonament jurídic anterior, ja hem conclòs que també es pot accedir a la identitat de les persones que ocupen actualment un determinat lloc de treball. La combinació d’ambdues informacions permet saber la durada de l’ocupació d’un lloc de treball de manera temporal.

A més, cal tenir en compte que pel que fa als llocs ocupats per interins o temporals, les Administracions públiques disposen d’un marge de discrecionalitat que pot justificar la possibilitat d’accedir a la informació necessària per contrastar si aquests nomenaments s’ajusten a les exigències de la normativa. La possibilitat d’avaluar la utilització discrecional de les formes de provisió de llocs de treball que en principi han de ser excepcionals i limitades només a determinats supòsits i durant un temps limitat, com és el cas del personal interí o temporal, pot justificar l’accés de la reclamant a la informació sobre la durada de la relació interina o temporal de cadascú amb l’ajuntament.

Per altra banda, des del punt de vista de l’afectació per les persones interessades, no sembla que facilitar aquesta informació suposi una afectació substancialment diferent a la que ja es deriva de la publicació del seu nomenament i de la possibilitat d’accedir a la identitat de les persones que actualment ocupen cada lloc de treball.

Conclusions

La normativa de protecció de dades no impedeix comunicar a la secció sindical de l’Ajuntament, la informació que sol·licita sobre la relació de llocs de treballs de Serveis Tècnics amb les fitxes descriptives amb el nom i cognoms de de les persones que ocupen els diferents llocs de treball ja sigui amb caràcter definitiu, interí o temporal i els llocs que estan vacants, així com la durada

de la relació interina o temporal de cadascú amb l'ajuntament, per al compliment de les funcions dels representants dels treballadors.

En tot cas, s'ha d'atorgar el tràmit d'audiència tal com preveu l'article 31.1 de l'LTC per conèixer si concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés.

Barcelona, 6 d'abril de 2022