

IAI 11/2022

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación presentada por una sección sindical contra un ayuntamiento por la denegación de acceso a información en materia de personal

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada por un ciudadano, en relación con la denegación de acceso a la información sobre la relación de puestos de trabajos de servicios técnicos con las fichas descriptivas e identificación de las personas que las ocupan o si están vacantes. En el caso de puestos ocupados de forma interina o temporal, duración de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento.

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 septiembre de 2021, la representación de la sección Sindical CCOO del Ayuntamiento presenta un escrito ante el Ayuntamiento, solicitando información sobre si las fichas descriptivas que la Corporación le entregó en fecha 13 de septiembre de 2021 son todas las fichas descriptivas del personal de Servicios Técnicos, el organigrama de los Servicios Técnicos del Ayuntamiento y, por último relacionar los puestos de trabajos de Servicios Técnicos de la RPT de Servicios Técnicos con las fichas descriptivas y se identifique las personas que las ocupen o si están vacantes.

2. En fecha 12 de enero de 2022, el Ayuntamiento responde a la solicitud, en el siguiente sentido:

“En respuesta a la instancia presentada en fecha 16 de septiembre de 2021 (RE E/19154), en la que solicita confirmación de si las fichas descriptivas de personal de Servicios Técnicos que le han sido trasladadas son las vigentes, afirmamos que efectivamente son las actuales.

Que respete la petición del Organigrama de los Servicios Técnicos, actualmente no se dispone de organigrama parcial de cada servicio, sino uno general de la organización.

Respecto de la petición que haga con el fin de que se relacione cada uno de los puestos de trabajos de Servicios Técnicos con las fichas y se identifiquen a las personas que las ocupan o si están vacantes, consideramos que no es objeto de este servicio, de acuerdo con el principio de protección de datos personales, trasladar estos datos en su caso.”.

3. En fecha 24 de enero de 2022, la sección sindical del Ayuntamiento presenta reclamación ante la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP), alegando que ha recibido

respuesta del Ayuntamiento pero que no le han entregado la información y que por tanto no ha podido acceder a la información que solicita, para el desarrollo de la actividad sindical. En concreto solicita:

Relación de los puestos de trabajos de Servicios Técnicos con sus fichas descriptivas e identificación de las personas que las ocupan o si están vacantes. En el caso de puestos ocupados de forma interina o temporal, duración de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento.

Confirmación de que las fichas descriptivas que se entregaron son TODAS las fichas descriptivas de los puestos de trabajo de Servicios técnicos.”

4. En fecha 27 de enero de 2022 la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento, requiriendo un informe con el posicionamiento del Ayuntamiento respecto a la reclamación, el expediente completo relativo a la reclamación, y la identificación de las terceras personas que resulten afectadas por el acceso que se reclama, en su caso. La GAIP reitera al Ayuntamiento la solicitud de información en fecha 22 de febrero de 2022, sin que conste en el expediente el envío del informe del Ayuntamiento, ni la identificación de terceras personas afectadas.

5. En fecha 17 de marzo de 2022, la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) solicita de la Autoridad Catalana de Protección de Datos el informe previsto en el artículo 42.8 de la Ley 19/2014 de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a 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 pedir 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 (artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril (en adelante, RGPD)).

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

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

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

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

II

De la reclamación presentada, se extraen tres peticiones. En concreto, solicita:

1. *“Relación de los puestos de trabajos de Servicios Técnicos con sus fichas descriptivas y identificación de las personas que las ocupan o están vacantes”.*
2. *“En el caso de puestos ocupados de forma interina o temporal, duración de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento.”*
3. *“Confirmación de que las fichas descriptivas que se entregaron son TODAS las fichas descriptivas de los puestos de trabajo de Servicios técnicos.”*

Con carácter previo, cabe decir que queda fuera del objeto de este informe la petición tercera, no contiene otra información personal que la que pueden incluir las propias fichas descriptivas.

De la reclamación se desprende que la reclamante quiere acceder a la identificación con nombres y apellidos cada uno de los trabajadores municipales que ocupan distintos puestos de trabajo, así como saber qué plazas están vacantes y en el caso de los puestos ocupados por interinos o temporales saber la duración de la relación.

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

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

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

Sin embargo, hay que tener en cuenta la previsión de la disposición adicional primera de la LTC que prevé, en el segundo apartado, 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 esta ley”.

En caso de que nos ocupa quien solicita la información es una sección sindical. Por tanto, de acuerdo con lo que prevé la disposición adicional primera de la LTC, hay que analizar si a través de la vía de la normativa sindical, laboral y de función pública, y supletoriamente la LTC, la sección sindical estaría habilitada en acceder a dicha información.

III

El artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato la constitución de secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al que pertenecen.

El apartado segundo de este artículo prevé que, sin perjuicio de que el convenio colectivo pueda establecer, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de quienes tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas, o tengan delegados de personales, tienen derechos relacionados con la divulgación de información relativa a las condiciones de trabajo, la negociación colectiva y el uso de un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

En lo que se refiere al derecho de información, la LOLS lo recoge en relación con los delegados sindicales, y no respecto de los sindicatos, o las secciones sindicales.

En relación con esta cuestión, el artículo 10.3.1 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas y, en relación con lo que nos interesa en este caso, les reconoce el derecho 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 consecuencia, con carácter general, la sección sindical no ostentaría los derechos que reconoce la LOLS en el artículo 10.3 de la LOLS, siendo en exclusiva de los delegados sindicales, independientemente de que formen parte del comité de empresa.

En caso de que nos ocupe, si bien las solicitudes de acceso y la reclamación a la GAIP se han presentado por la sección sindical, puede ser relevante el hecho de la persona que representa la sección sindical a los efectos de lo que prevé artículo 10.3 de la LOLS.

Hay que advertir sin embargo, a partir de la información enviada, que no se desprende que la persona representante de la sección sindical ostente el cargo de delegada sindical del Ayuntamiento.

En caso de que quien ejerce el derecho de acceso a la información pública, en representación de la sección sindical, tenga el cargo de delegada sindical, hay que tener en cuenta la previsión del artículo 10.3 de la LOLS por el que se reconoce a los delegados sindicales la equiparación, en cuanto al acceso a la información

y en la documentación, a los miembros del comité de empresa o de los órganos de representación en las administraciones públicas.

De ser así, habrá que tener en cuenta el régimen de acceso a la información establecido por 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 (en adelante EBEP) así como por el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET). Y esto sin perjuicio de que supletoriamente también deba tenerse en cuenta lo establecido en la normativa de transparencia.

Estas normas atribuyen a las juntas o delegados de personal (art. 39 EBEP), así como a los delegados de personal o Comité de Empresa (art. 62 y 63 ET), como órganos específicos de representación de los funcionarios y trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

Asimismo, es necesario tener en cuenta también las previsiones de los artículos 38 del EBEP y 64.9 del ET, a partir de los cuales se reserva la posibilidad de concertar pactos y acuerdos o bien establecer por convenio colectivo, respectivamente, disposiciones específicas que afecten a las condiciones de trabajo, incluyendo el contenido y las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta de los órganos de representación de los trabajadores o personal.

El artículo 40.1.a) del EBEP, dispone que las Juntas de personal y los delegados de personal deben recibir información sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente, y sobre programas de mejora de rendimiento.

Por su parte, el artículo 64.1 del ET dispone 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”*. Y, añade que se entiende por información *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...)”*

A continuación, los apartados 2 a 5 de este artículo 64 del ET contienen previsiones específicas en relación con las cuestiones o materias sobre las que los comités de empresa tienen derecho a recibir información. En particular, en caso de que nos ocupa, nos interesa destacar las siguientes materias:

“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 éstos 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 correspondiente 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 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.

[...]"

Todo ello a efectos de ejercer, entre otros, la función 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" (artículo 64.7.1.a) ET).

Por tanto, de acuerdo con esta normativa, los delegados sindicales tendrían derecho a recibir información relativa a la política de empleo y la evolución de la contratación de personal y esto incluiría tanto la provisión de puestos de personal funcionario o laboral que se haya hecho o se prevea hacer, pero no incluiría información personal de los trabajadores afectados, salvo en lo que concierne al personal laboral, del derecho a obtener una copia básica de los contratos laborales que se formalicen.

Por eso, habrá que ver si, de acuerdo con la normativa de transparencia, podría tener acceso al resto de la información solicitada.

IV

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".

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

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

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

Según dispone el artículo 23 de la LTC:

“Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente a través de un escrito que debe acompañar la solicitud.”

En cuanto a los datos que no tengan la consideración de especialmente protegidos, el artículo 24 de la LTC prevé:

“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 de 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.*
- (...)”*

V

En primer lugar, la reclamante solicita la relación de los puestos de trabajos de servicios técnicos con sus fichas descriptivas identificando con el nombre y apellido a las personas que las ocupan.

La relación de puestos de trabajo (RPT) es pública tanto de acuerdo con la normativa que regula la función pública local (art. 74 EBEP), como de acuerdo con la normativa de transparencia (art. 9.1 d) LTC en relación con el artículo 20 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública). La RPT incluye todos los puestos de trabajo existentes (ocupados y vacantes), del personal funcionario, laboral y eventual de la administración y deben contener, al menos, la denominación de los puestos de trabajo, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y retribuciones complementarias (art. 74 EBEP).

En cuanto a las fichas descriptivas de los puestos de trabajo, el artículo 7 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y del Convenio Colectivo del Ayuntamiento prevé que *“En todo caso, deben hacerse constar en la ficha, manual de funciones o instrumento similar aprobado por la Corporación, las tareas y/o funciones de cada uno de los puestos de trabajo, de tal modo que éstas se ajusten a la realidad, en bien entendido que antes de su aprobación, su contenido será consensuado con los representantes de personal.”* Por tanto, parece que, dado que el contenido de las fichas debe consensuarse con los representantes de los trabajadores, esta información ya podría ser conocedora de las mismas. Además, según manifestaciones de la reclamante, el Ayuntamiento le hizo entrega de las fichas descriptivas.

Por tanto, dadas las previsiones de la normativa vigente sobre la publicidad de la RLT y las previsiones sobre el procedimiento de aprobación de las fichas descriptivas, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos no habría problema en poder acceder a esta información.

La persona solicitante pide además el nombre y apellidos de las personas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo del Ayuntamiento. La finalidad parece ser conocer la relación o vinculación entre cada empleado municipal y la plaza que efectivamente ocupa. La reclamante fundamenta la petición de esta información *“de acuerdo con el derecho de acceso a la información de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y por necesidad de la actividad sindical”. Y también de acuerdo con el principio de publicidad en el acceso y provisión previsto en el TREBEP (artículos 10.2, 55.2 y 78.1).”*

En cuanto al nombre y apellidos de las personas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, el artículo 9.1.b) de la LTC impone la obligación de publicidad activa de *la “estructura organizativa interna de la Administración y de los organismos y entidades a que se refiere la letra a, con la identificación de los responsables de los diversos órganos y su perfil o trayectoria profesionales.”*

El artículo 16.3 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), ha venido a concretar la previsión del artículo 9.1.b) LTC:

“A efectos de la letra b) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, se entiende que la información relativa a la estructura organizativa incluye la identificación con nombre y apellidos de las personas titulares de todos los órganos y áreas que se prevén en las citadas normas. Se informará, además, de su teléfono y canal electrónico de contacto profesional, publicando su perfil y trayectoria profesionales y una identificación o referencia de las disposiciones mediante las cuales se les nombra o designa.

En las administraciones locales, la información relativa a la estructura organizativa se refiere a los órganos administrativos de las estructuras administrativas correspondientes ya sus órganos de gobierno.”

Por otra parte, el artículo 24.1 de la LTC prevé que es necesario dar acceso a los datos identificativos relacionadas con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración salvo que alguna circunstancia especial requiera la protección de las personas interesadas.

Al respecto, el artículo 70.2 RLTC ha establecido que *“A efectos de lo previsto en el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, son datos personales meramente identificativos los consistentes en el*

nombre y apellidos, el cargo o puesto 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.”

Por tanto, se habilita con carácter general el acceso a la información meramente identificativa (nombre apellidos y cargo) y su vinculación con el puesto que ocupan, de los empleados públicos que intervienen por razón de sus funciones en los diferentes procedimientos o actuaciones públicas llevadas a cabo por la Administración, salvo que concurren circunstancias concretas que justifiquen la prevalencia del derecho a la protección de datos de la persona o personas afectadas.

De acuerdo con el artículo 1.2 LTC, la finalidad de la Ley de transparencia es establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía del rendimiento de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública. Hay que tener en consideración que, en el caso que nos ocupa, la solicitante es una sección sindical del ayuntamiento y justifica el acceso por necesidad de la actividad sindical. En este contexto, la reclamante debe poder disponer de ésta información para poder desarrollar con plenas garantías y efectividad sus funciones.

Conocer la vinculación entre cada trabajador concreto, ya sea personal funcionario, interino o laboral, y la concreta plaza que ocupa de forma efectiva, puede ser pertinente a efectos de que la sección sindical pueda ejercer sus funciones de control y evaluación de la actuación de la Administración, como, por ejemplo, la posibilidad de evaluar la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos, si la utilización de las diferentes formas de provisión y acceso a puestos de trabajo del sector público se hace con pleno respeto por los principios legales, en los supuestos y con las condiciones que establece la normativa, o si las tareas encomendadas al personal son las adecuadas a su plaza, todo ello en relación a lo dispuesto en la RLT y las fichas descriptivas de la Corporación.

En este caso, resulta relevante la STS de 15 de octubre de 2020 (rec. 3846/2019), en relación con la petición de los representantes de los trabajadores de conocer, entre otros, el nombre del ocupante de cada plaza (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 listados de ocupación”, que deben contener la relación concreta e individualizada de los puestos de trabajo de las Relaciones de Puestos de Trabajo, número y cogidos 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 número y cogidos de los trabajadores, datos básicos que, sin duda, constituyen información precisa para su identificación y ubicación dentro de la estructura organizativa empresarial y que, por ello, resultan necesarios para el 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 éste un escenario que se ajusta a la excepción del arte. 11.2 a) LOPD. Parece evidente que sí, 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 esta 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 ponderación del arte. 24.2 LTC también exige valorar el posible perjuicio que el acceso a la información podría producir a las personas respecto de las que se comunican sus datos.

Como ya se ha dicho con anterioridad, la RTP es pública y la reclamante ya ha tenido acceso a las fichas descriptivas que solicitaba por parte de la Corporación. En este sentido, la información solicitada en el caso examinado, si bien es información personal puesto que se refiere a personas físicas concretas, es información vinculada estrictamente a la vertiente profesional o laboral de los afectados, en concreto, su vinculación como funcionarios de carrera, interinos o temporales y qué plaza ocupa o si está vacante. Por tanto, no parece que su comunicación a la sección sindical deba considerarse como especialmente invasiva para la privacidad de éstos, dada la información que se solicita.

Por otra parte, cabe recordar que las personas que acceden a un puesto de trabajo en la Administración pública a través de procedimientos que están sujetos, entre otros, al principio de publicidad (artículos 10, 55 y 78 del TREBEP) no parece que puedan tener expectativas de privacidad respecto de la información de tipo profesional que se solicita conocer.

Por todo ello, no parece concurrir un grado de afectación para la privacidad de las personas afectadas que permita considerar desproporcionada la comunicación de la información que solicita la reclamante.

En conclusión, de acuerdo con lo expuesto, el derecho a la protección de datos personales no impide que la sección sindical del Ayuntamiento pueda conocer tanto la identidad de las personas titulares de plazas de servicios técnicos del Ayuntamiento , como la de los interinos contratados por el Ayuntamiento y las plazas vacantes.

En cualquier caso, deberá darse el trámite de audiencia previsto en el artículo 31.1 de la LTC, de forma que se pueda conocer si concurre alguna circunstancia personal concreta que justifique la limitación del derecho de acceso. Los datos identificativos de éstos no deberían facilitarse cuando el acceso afecte a empleados o funcionarios que se encuentren en una situación que requiera una protección especial (por ejemplo ser víctima de violencia de género, etc.) que pueda verse afectada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.

VI

La reclamante también pide la *"duración de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento."*

El artículo 10 del TRLEBEP especifica que se entiende por funcionario interino y concreta que la selección de funcionarios interinos deberá realizarse mediante procedimientos ágiles y respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por otra parte, la normativa de transparencia también prevé la publicidad del resultado de los procesos de selección y de provisión de puestos de trabajo (art. 9.1.e)), que debe incluir también el del personal laboral temporal y del personal interino (art. 21.1.d) RLTC).

Por otra parte, el artículo 9.1.d) de la LTC establece que la información relativa a la organización a institucional y la estructura administrativa que la Administración debe hacer pública en aplicación del principio de transparencia debe incluir la *"relación de contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos."* En el mismo sentido, se expresa el artículo 20.1 b) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.

Por tanto, la fecha inicial de la ocupación del puesto de forma temporal ya debe ser objeto de publicidad. Por otra parte, en el fundamento jurídico anterior, ya hemos concluido que también puede accederse a la identidad de las personas que ocupan actualmente un determinado puesto de trabajo. La combinación de ambas informaciones permite saber la duración de la ocupación de un puesto de trabajo de forma temporal.

Además, hay que tener en cuenta que en lo que se refiere a los puestos ocupados por interinos o temporales, las Administraciones públicas disponen de un margen de discrecionalidad que puede justificar la posibilidad de acceder a la información necesaria para contrastar si estos nombramientos se ajustan a las exigencias de la normativa. La posibilidad de evaluar la utilización discrecional de las formas de provisión de puestos de trabajo que en principio deben ser excepcionales y limitadas sólo a determinados supuestos y durante un tiempo limitado, como es el caso del personal interino o temporal, puede justificar el acceso de la reclamante a la información sobre la duración de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento.

Por otra parte, desde el punto de vista de la afectación por las personas interesadas, no parece que facilitar esta información suponga una afectación sustancialmente diferente a la que ya se deriva de la publicación de su nombramiento y de la posibilidad de acceder a la identidad de las personas que actualmente ocupan cada puesto de trabajo.

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impide comunicar a la sección sindical del Ayuntamiento, la información que solicita sobre la relación de puestos de trabajos de Servicios Técnicos con las fichas descriptivas con el nombre y apellidos de las personas que ocupan los diferentes puestos de trabajo ya sea con carácter definitivo, interino o temporal y los puestos vacantes, así como su duración

de la relación interina o temporal de cada uno con el ayuntamiento, para el cumplimiento de las funciones de los representantes de los trabajadores.

En todo caso, debe otorgarse el trámite de audiencia tal como prevé el artículo 31.1 de la LTC para conocer si concurre alguna circunstancia personal concreta que justifique la limitación del derecho de acceso.

Barcelona, 6 de abril de 2022

Traducción Automática