

## **Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra la denegació per un Ajuntament a la sol·licitud de vista i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral d'un expedient.**

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 en relació amb la denegació per un Ajuntament de la sol·licitud de vista i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral d'un expedient.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, informo del següent:

### **Antecedents**

En data en data 25 d'octubre de 2022, una ciutadana formula una sol·licitud d'accés a la informació pública a un Ajuntament en la qual demana la informació següent:

*“(…), funcionària de carrera d'aquest ajuntament, com a interessada de l'expedient (...) per haver presentat denúncia d'assetjament laboral, segons consta en els documents (...), actuant també en representació del treballadors i treballadores de l'ajuntament (...), en funcions de Delegada del Personal Funcionari i com a Secretària General de la Secció Sindical de la Central Sindical Independent de Funcionaris (CSIF) de l'ajuntament(...). Que d'acord amb l'establert a l'article 53.1 a) de la Llei 39/2015, d'1 de octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, i d'acord amb les competències establertes; a l'article 40.1.e) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei del Estatut Bàsic de l'empleat públic, a l'article 34.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i als articles 52.7, 53. 5. 6. 7., i 66 del Conveni del Personal funcionari i laboral de l'ajuntament(...), aprovat l'any 2009.*

### *Sol·licita*

*Vista i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral de l'expedient(...), d'acord amb l'establert a l'article 53.1 a), de la Llei 39/2015, d'1 de octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, a l'article 12 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, aprovada por les Corts Generals , i a l'article 18 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, aprovada por la Comunitat Autònoma de Catalunya”.*

1. En data 8 de desembre de 2022, la persona sol·licitant presenta una reclamació davant la GAIP en la qual al·lega que reclama accedir a la informació:

*“Vista i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral de l'expedient(...), d'acord amb l'establert a l'article 53.1 a), de la Llei 39/2015, d'1 de octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, a l'article 12 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, aprovada per les Corts Generals, i a l'article 18 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, aprovada per la Comunitat Autònoma de Catalunya.”*

2. En data 23 de desembre de 2023, la GAIP tramet la reclamació a l'Ajuntament i li demana un informe on exposi els antecedents de fet i els fonaments del seu posicionament en relació amb la reclamació, així com l'expedient complet i, si escau, que concreti les terceres persones afectades per l'accés reclamat.

3. En data 30 de gener de 2023, la GAIP reitera la petició d'informe a l'Ajuntament i, davant la manca de resposta torna a reiterar en requeriment en data 8 de febrer de 2023. No consta a l'expedient que l'Ajuntament hagi emès l'informe sobre els fets ni que hagi aportat la documentació reclamada.

4. En data 13 de febrer de 2023, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 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, l'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, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a

la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, 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 personals.

## II

La persona reclamant sol·licita obtenir accés i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral d'un expedient tramitat per un Ajuntament, segons indica en la reclamació, com a interessada en l'expedient per haver presentat la denúncia per assetjament laboral i, a més actuant també com a representant dels treballadors i treballadores de l'ajuntament en funcions de delegada del personal funcionari i com a Secretaria General de la Secció Sindical de la Central Sindical Independent de Funcionaris (CSIF) del mateix ajuntament.

L'article 4.2) del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (RGPD) considera "*«tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.»*

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, l'apartat c) disposa que el tractament serà lícit si "*es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*".

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquesta base jurídica de l'article 6.1.c) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que *“los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u 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 los datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

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

L'article 18 de l'LTC reconeix el dret de les persones a *“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'article 2.b) de l'LTC 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”*.

Per la seva part, l'article 53.1 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), concreta que és informació pública objecte del dret d'accés *“tota la informació, qualssevol dades o documents que les administracions públiques han elaborat, posseeixen, o poden legítimament exigir a terceres persones com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions.”*

La documentació relativa al Protocol d'Assetjament Laboral de l'expedient dut a terme per l'Ajuntament objecte de reclamació és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, conseqüentment, resta sotmesa al règim del dret d'accés (article 18 LTC).

### III

La Disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC disposa 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.”*

Segons certificat emès pel president de la Comissió Gestora de la Unió Provincial de Barcelona de la Central Sindical Independent i de Funcionaris, CSI.F, aportat per la persona reclamant en la seva reclamació, aquesta ostenta el càrrec de delegada de personal a l'Ajuntament reclamat.

La reclamant manifesta que actua com a denunciant com a víctima d'assetjament laboral així com a delegada de personal. Des del punt de vista de la seva condició de delegada de personal s'ha de tenir en compte el caràcter prioritari del règim específic d'accés a la informació establert per als representants dels treballadors pel Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (EBEP). I això sens perjudici que supletòriament també s'hagi de tenir en compte el que estableix la normativa de transparència.

L'EBEP i l'ET atribueixen a les juntes o delegats de personal (article 39 EBEP), així com als delegats de personal o Comitè d'Empresa (articles 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.

En concret, l'article 40.1 de l'EBEP atribueix a les juntes de personal i als delegats de personal, les funcions següents:

- a) Rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.*
- b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.*
- c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.*
- d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.*
- e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.*
- f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat."*

Pel que fa al personal laboral, l'article 64 de l'ET atribueix al Comitè d'empresa i per extensió també als delegats de personal (article 62.2 ET) el dret a ser informats "(...) 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." Afegint 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" (article 64.1 ET). L'apartat 7 d'aquest mateix precepte atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, "de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el 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."

Per la seva banda, l'article 34.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals estableix:

*"A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes."*

Els textos legals analitzats reconeixen als òrgans de representació dels treballadors la funció de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball i de riscos laborals. Es desconeix quin és el Protocol d'Assetjament Laboral que aplica l'Ajuntament, ara bé, amb caràcter general els representants sindicals tenen funcions relacionades amb la definició de la política municipal contra l'assetjament, la participació en l'elaboració del Protocol de prevenció i gestió de l'assetjament, donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint situacions d'assetjament, actuar com a garants dels processos i compromisos establerts, etc.

Així mateix, d'acord amb l'article 40.1.c) de l'EBP els delegats de personal tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus. En conseqüència si arrel de l'expedient d'assetjament laboral s'imposés al responsable d'aquestes conductes una sanció per una falta molt greu, caldria informar d'aquest fet als delegats de personal.

Ara bé, més enllà dels preceptes citats, no hi cap altra previsió específica que estigui relacionada directament amb l'accés per part dels delegats de personal o dels membres del comitè d'empresa, amb caràcter general, als expedients d'assetjament laboral.

Per això, a banda de les previsions del règim específic d'accés esmentades (EBEP i ET), caldria tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual és, com es desprèn de l'article 1.2 de l'LTC, 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 retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública.

En aquest context, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, cal reconèixer aquesta capacitat als representants sindicals dels treballadors, en tant que representants dels interessos col·lectius corresponents.

El dret d'accés a informació pública (article 18 LTC) no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis (article 20 i s. LTC). En concret, i pel que fa al dret a la protecció de dades personals, cal tenir en compte les limitacions i criteris previstos a la legislació de transparència (articles 23 i 24 LTC), i els principis de la normativa de protecció de dades personals.

#### IV

D'entrada es pot dir que des del punt de vista de la normativa de protecció de dades no planteja cap problema que es faciliti a la persona sol·licitant la còpia del "*Protocol d'Assetjament Laboral*" aprovat per l'Ajuntament si no incorpora dades personals.

Pel que fa a la resta de documentació que integri l'expedient d'aplicació del Protocol d'Assetjament Laboral com a conseqüència de la denúncia presentada per la reclamant, tot i que no es disposa d'aquest expedient ja que l'ajuntament no l'ha tramés a la GAIP, es pot preveure que contingui dades personals tant de la persona reclamant com d'altres persones de l'Ajuntament que hagin intervingut en el procediment.



L'article 23 de l'LTC estableix:

*“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.”*

Atès que la documentació fa referència a un expedient per una situació d'assetjament laboral es pot preveure que en aquesta hi constin dades de salut de la persona reclamant (informació referida a possibles baixes laborals, avaluacions psicològiques, etc.).

Pel que fa a les dades de salut o altres categories especials de dades de la persona reclamant, com ha posat de manifest reiteradament aquesta Autoritat, el límit de l'article 23 de LTC no seria aplicable respecte l'accés a les pròpies dades de la persona reclamant. De fet, com s'exposa en el fonament següent, a l'empara de l'article 15 RGPD la reclamant té dret a accedir a les seves pròpies dades, incloses les que formen part de categories especials de dades, amb les limitacions que es puguin derivar de l'existència de drets de terceres persones (art. 15.4 RGPD) i, eventualment de les excepcions que puguin derivar-se de normes amb rang de llei d'acord amb l'article 23 RGPD, que no es donen en el cas de la reclamació.

No es pot descartar tampoc que a l'expedient hi constin categories especials de dades de terceres persones, com podria ser de la persona o persones investigades pel presumpte assetjament, si fos així caldria denegar l'accés a aquesta informació tret que l'afectat hagués consentit expressament mitjançant escrit que acompanyés la sol·licitud.

## V

Pel que fa a la informació sobre els empleats o càrrecs públics encarregats de la tramitació i resolució de l'expedient, que pugui constar en la documentació sol·licitada, l'article 24.1 de la Llei 19/2014 disposa que *“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”*.

L'article 70.2 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública, especifica que a afectes 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, facilitar l'accés de la persona reclamant a les dades merament identificatives (nom i cognoms i càrrec) dels empleats públics que, en exercici de llurs funcions, hagin participat

en l'expedient sol·licitat, en els termes indicats, en principi no seria contrari al dret a la protecció de dades personals.

## VI

Pel que fa a la resta de dades personals que puguin constar a l'expedient reclamat, cal tenir en consideració les previsions de l'article 24.2 de l'LTC que estableix:

*“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.*
- [...].”*

D'acord amb el que preveu l'article 18.2 de l'LTC l'exercici del dret d'accés a la informació pública no es condiona al fet que concorri un interès personal, així com no resta subjecte a la motivació o invocació de cap norma, ara bé, conèixer la motivació de la sol·licitud pot ser un element rellevant a tenir en la ponderació que cal efectuar entre el dret del sol·licitant a accedir a la informació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades per aquell accés.

La primera qüestió que cal tenir en consideració en la ponderació de drets és que la informació sol·licitada conté dades personals de la persona reclamant. L'article 15 de l'RGPD preveu el següent:

*“1. El interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la siguiente información:*

- a) los fines del tratamiento;*
- b) las categorías de datos personales de que se trate;*
- c) los destinatarios o las categorías de destinatarios a los que se comunicaron o serán comunicados los datos personales, en particular destinatarios en terceros u organizaciones internacionales;*
- d) de ser posible, el plazo previsto de conservación de los datos personales o, de no ser posible, los criterios utilizados para determinar este plazo;*
- e) la existencia del derecho a solicitar del responsable la rectificación o supresión de datos personales o la limitación del tratamiento de datos personales relativos al interesado, o a oponerse a dicho tratamiento;*
- f) el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control;*
- g) cuando los datos personales no se hayan obtenido del interesado, cualquier información disponible sobre su origen;*
- h) la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, a que se refiere el artículo 22, apartados 1 y 4, y, al menos en tales casos, información*



*significativa sobre la lògica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.*

*2. [...]*

*3. El responsable del tratamiento facilitará una copia de los datos personales objeto de tratamiento. El responsable podrá percibir por cualquier otra copia solicitada por el interesado un canon razonable basado en los costes administrativos. Cuando el interesado presente la solicitud por medios electrónicos, y a menos que este solicite que se facilite de otro modo, la información se facilitará en un formato electrónico de uso común.*

*4. El derecho a obtener copia mencionado en el apartado 3 no afectará negativamente a los derechos y libertades de otros.”*

D'acord amb aquest article la reclamant té dret a accedir a la informació que sobre la seva persona figuri en la documentació reclamada. A més, prenent en consideració que la informació que hi consti també pot tenir origen en les declaracions d'altres persones que hagin pogut intervenir en el procediment com a testimonis, el dret d'accés reconegut per l'article 15 de l'RGPD abastaria també conèixer la identitat de les persones que han facilitat la informació, en la mesura que formaria part del seu dret a conèixer l'origen de les dades.

Per tant, l'existència del dret d'accés reconegut per la normativa de protecció de dades, (article 15 RGPD) farà decantar la ponderació a què es refereix l'article 24.2 de l'LTC en favor de l'accés a les pròpies dades que constin a la denúncia.

Tot això, llevat que respecte la identificació d'aquestes terceres persones hi concorri algun element que, en funció de la situació personal d'aquestes persones, hagi de comportar una limitació d'aquest accés. En aquest sentit, revelar informació sobre la identitat d'aquestes terceres persones que han pogut aportar informació de la reclamant actuat com a testimonis, els pot comportar alguna afectació en la mesura que es tracta de persones que comparteixen l'entorn laboral, i que les seves declaracions poden haver contribuït en les conclusions de l'aplicació del protocol. La revelació del que hagin pogut dir o no dir respecte de la persona reclamant i els fets denunciats podria acabar afectant negativament les relacions laborals d'aquestes persones.

Per això, per tal de conèixer si existeixen circumstàncies personals o motius que justificarien que es preservés la seva identitat, l'Autoritat ha remarcat l'especial rellevància que té complir amb el tràmit d'audiència previst a l'article 31 de l'LTC, que estableix:

*“1. Si la sol·licitud d'informació pública pot afectar drets o interessos de tercers, d'acord amb el que estableix aquesta llei, en el cas que els possibles afectats estiguin identificats o siguin fàcilment identificables se'ls ha de donar trasllat de la sol·licitud, i tenen un termini de deu dies per a presentar al·legacions si aquestes poden resultar determinants del sentit de la resolució.*

*2. El tràmit d'al·legacions a què fa referència l'apartat 1 suspèn el termini per a resoldre.*

*3. El trasllat de la sol·licitud ha d'indicar els motius de la sol·licitud, si s'han expressat, però no és obligatori revelar la identitat del sol·licitant.*

*4. S'ha d'informar el sol·licitant del trasllat de la sol·licitud a tercers i de la suspensió del termini per a dictar resolució fins que s'hagin rebut les al·legacions o hagi transcorregut el termini per a presentar-les."*

Com ha posat de manifest aquesta autoritat amb anterioritat conèixer quina és la posició de les terceres persones afectades i les circumstàncies o motius que puguin tenir per oposar-se a l'accés és sempre un element que podria ser rellevant a l'hora de decantar-se per fer prevaldre el dret d'accés o el dret a la privacitat d'aquests tercers. Però, en qualsevol cas, la mera oposició no és suficient per a limitar l'accés, ja que per tal que les al·legacions efectuades es puguin tenir en consideració en la ponderació de drets, han de fonamentar-se en circumstàncies personals concretes que posin de manifest que l'accés a la informació sol·licitada pot produir un perjudici real als seus drets o interessos.

En qualsevol cas, cal tenir en consideració que, d'acord amb el principi de minimització les dades objecte de tractament han de ser adequades, pertinent i limitades a allò necessari per a les finalitats per a les quals són tractades (article 5.1.c RGPD).

No es pot descartar que a més de informació sobre la mateixa reclamant, les persones declarants hagin facilitat informació relativa a elles mateixes o a altres treballadors municipals. Respecte a aquestes manifestacions que hagin pogut fer els testimonis que no estiguin relacionades amb la persona reclamant (per exemple aspectes de la seva pròpia vida personal o laboral, o respecte altres situacions de la vida laboral o personal d'altres treballadors) el resultat de la ponderació de drets serà diferent.

En aquest cas no sembla que sigui necessari accedir a aquesta informació de terceres persones que no tingui una relació directa amb la persona reclamant i la denúncia per assetjament que va presentar. Així, hauria de prevaldre el dret a la protecció de dades d'aquestes terceres persones sobre el dret d'accés a la informació de la persona reclamant. I, per tant, caldria suprimir aquesta informació de terceres persones de la documentació reclamada.

Per tant, en el cas que ens ocupa, i a expenses del resultat del tràmit d'audiència de l'article 31 de LTC, en principi es pot identificar les terceres persones que han facilitat informació sobre la persona reclamant, però caldrà excloure'n les dades de contacte o altres dades excessives (per exemple, el número de DNI) d'aquestes persones

## **Conclusions**

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés i còpia del Protocol d'Assetjament Laboral per part de la persona reclamant.

Pel que fa a l'accés de la persona reclamant a l'expedient reclamat, es podria donar accés a les seves pròpies dades personals i, en principi, a la identitat dels testimonis que hagin intervingut aportant informació sobre la persona reclamant que constin a la documentació, llevat que respecte d'aquestes terceres persones concorrin circumstàncies concretes que en justifiquin la limitació, en els termes exposats al fonament jurídic IV.

Així mateix, la normativa de protecció de dades no impedeix l'accés a identitat dels empleats o càrrecs públics encarregats de la tramitació i resolució de l'expedient, ja que es tracta d'actuacions realitzades en l'exercici de les seves funcions.

Finalment, s'ha de tenir present que caldria ometre aquella informació que contingui categories especials de dades de terceres persones així com altra informació de terceres persones que puguin constar a l'expedient i que no tingui una relació directa amb la persona reclamant i la denúncia per assetjament que va presentar.

Barcelona, 3 de març de 2023