

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada contra un Ajuntament, per la denegació d'accés als expedients disciplinaris de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins des de inicis de 2022 fins a data d'avui.

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 contra l'Ajuntament, per la denegació d'accés als expedients disciplinaris de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins des de inicis de 2022 fins a data d'avui.

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

Antecedents

1. En data 16 de març de 2023, la persona sol·licitant, presenta una sol·licitud a l'Ajuntament en què demana accés als expedients disciplinaris de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins (en endavant, l'entitat), des de l'inici de 2022 fins a la data de presentació de la sol·licitud, i exposa que:

“Demano aquesta informació per poder fer les tasques pròpies com a delegat sindical, que no són altres que les de representació dels treballadors, la defensa dels seus drets laborals i la protecció envers a situacions de risc per a la seva salut.”

2. En data 5 de maig de 2023, la persona sol·licitant presenta reclamació davant la GAIP, al·legant que no ha rebut resposta de l'Administració reclamada a la seva sol·licitud d'accés, i reitera que sol·licita la informació per poder fer les tasques pròpies com a delegat sindical, en els mateixos termes que en la sol·licitud presentada a l'Ajuntament.

3. En data 16 de maig de 2023 la GAIP adreça un escrit al reclamant en què li sol·licita l'esmena de la documentació aportada, en concret, que *“caldrà que acrediteu ostentar la representació de delegat de l'Institut (...)”*

Consta en l'expedient informació referida a l'escrutini de les eleccions per a representants dels treballadors de l'entitat, en què consta la persona reclamant com a representant escollit.

4. En data 26 de maig de 2023, la GAIP comunica a l'Ajuntament la reclamació presentada i li sol·licita l'emissió d'informe, l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés a la informació pública, i la identificació de les terceres persones afectades per l'accés que es reclama, si n'hi ha.

5. Consta en l'expedient que en data 15 de juny de 2023 l'Ajuntament hauria tramès a la GAIP l'informe sol·licitat i l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés.

En concret, l'informe de l'Ajuntament emès a requeriment de la GAIP, conclou que:

“(…) les brigades de Parcs i Jardins acostumen a ser d’entre 3 i 4 persones. Aquestes brigades són fixes, sempre amb el mateix personal, són destins de lloc de treball que no varien. A més, cada brigada té unes funcions específiques, moltes vegades tasques úniques. Per això, les dades a les quals es vol tindre accés són dades totalment identificables, tot i que s’eliminessin les dades identificatives. Les persones contràries a què aportem aquests expedients, han manifestat expressament el seu desig que es vetlli pel seu dret a la intimitat. Ja han complert la seva sanció corresponent i no han de rebre un perjudici addicional.”

Consta en l’expedient diverses còpia de diverses comunicacions fetes a diferents treballadors, per part de l’Ajuntament, en què se’ls comunica la sol·licitud d’accés formulada, així com diferents escrits de resposta d’aquests treballadors en què, com apunta l’informe de l’Ajuntament, manifesten la seva oposició a què es doni accés a la informació reclamada que els afecta.

6. En data 16 de juny de 2023, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l’informe previst per l’article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

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 n’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, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD).

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

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

El 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 (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona"* (article 4.1 RGPD).

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 aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) 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 (en endavant, 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"*.

La informació relativa a expedients disciplinaris que s'haurien incoat durant un període determinat de temps, que sol·licita el reclamant, és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i es troba sotmesa al règim del dret d'accés (article 18 LTC).

Ara bé, aquest dret d'accés no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. 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.

III

La disposició addicional primera de l'LTC, en el segon apartat, preveu 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”*.

Per tant, i en la mesura que a partir de la documentació que consta a l'expedient tramès es dedueix que el reclamant ostentaria la condició de delegat sindical, caldrà tenir en compte les previsions que regulen de manera específica l'accés dels representants dels treballadors a determinada informació.

Atenent a la informació disponible, i que el reclamant sol·licita la informació com a delegat sindical, i que seria membre del comitè d'empresa, sembla que la informació demanada es podria referir només al personal laboral (la representació del qual s'atribueix al comitè d'empresa) i no a altre personal.

En qualsevol cas, l'article 2.4 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, preveu que *“La selecció i provisió de llocs de treball del personal laboral es regeix pel sistema normatiu que s'esmenta en els punts anteriors. El règim de les relacions d'aquest personal serà en la seva integritat el que estableixen les normes de dret laboral.”*

Així, seran d'aplicació les disposicions que estableix la legislació de règim laboral, fonamentalment, el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en ostentar el reclamant la condició de representant dels treballadors, i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (LOLS), atès el càrrec de delegat sindical que al·lega el propi reclamant.

D'acord amb el que preveu el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), el comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos -el qual s'ha de constituir en cada centre de treball que tingui un cens de cinquanta treballadors o més- (article 63.1 ET), i li correspon exercir les tasques, entre altres, de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i de formulació, si s'escau, de les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents (art. 64.7.a.1 ET), així com d'informar els seus representats sobre determinats temes previstos a la normativa que, directament o indirectament, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals (art. 64.7.e) ET).

En relació amb aquestes tasques, l'article 64.1 de l'ET reconeix al comitè d'empresa el dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en l'empresa, i en particular, als efectes que ens interessa en el present informe, es reconeix el dret a ser informat amb la periodicitat que procedeixi en cada cas respecte a les **sancions imposades per faltes molt greus** (art. 64.4.c) ET).

Així, la normativa aplicable només reconeix l'accés a informació dels representants dels treballadors en el cas de les sancions imposades per la comissió d'infraccions molt greus, quedant exclosa la informació relativa a la imposició per la comissió de faltes lleus i greus, l'accés sobre les quals s'haurà d'analitzar des de la perspectiva de la normativa de transparència.

Cal tenir en compte que la normativa que regula la funció pública de la Generalitat (aplicable al personal dels ens locals en virtut del que estableix l'article 300.1 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, preveu també la comunicació dels representants dels treballadors de les infraccions lleus i greus (art. 118.1 de la refosa dels textos legals vigents en matèria de funció pública aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre). No obstant això, es tracta d'una previsió aplicable només al personal funcionari dels ens locals, que no seria el cas que ens ocupa, atesa la informació disponible.

En qualsevol cas, també és important tenir en compte que, vista la normativa aplicable, el dret d'informació dels treballadors s'acompleix per part de l'empresari comunicant la imposició d'una sanció per la comissió d'una infracció molt greu per a que els representants dels treballadors puguin oferir assessorament als treballadors sancionats, però no inclouria un accés complet a l'expedient, en els termes que demana el reclamant (que demana accés als expedients disciplinaris, sense més concreció).

Per altra banda, cal tenir en compte, atesa la condició de delegat sindical del reclamant, l'article 10.3 de la LOLS, segons el qual:

“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

[...]

*3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos **y sanciones de estos últimos.**”*

En termes similars, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa, disposa el següent:

“(…).

5è. Seran tanmateix informats i sentits per l' Institut amb caràcter previ:

a) Sobre els acomiadaments i **sancions que afectin els afiliats al sindicat.**

(...).

Com veiem, aquesta normativa únicament habilitaria accés a informació sobre els treballadors afiliats al sindicat al que pertany el reclamant, per la qual cosa quedarien exclosos els casos de treballadors no afiliats, accés que s'haurà d'analitzar d'acord amb la normativa de transparència.

En relació amb això i tal i com va fer avinent aquesta Autoritat en el dit informe IAI 29/2021, esmentat, la Sentència del Tribunal Suprem (Sala Social, Secció 1ª), de 12 de juny de 2006, d'unificació de doctrina, preveu que "(...) *la función institucional del trámite preceptivo de audiencia a los delegados sindicales (...) no es la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, sino la comunicación de un proyecto de sanción o despido en cuya decisión en firme puede influir la información proporcionada por el delegado sindical al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado*"; que «*la razón de ser de este trámite de audiencia previa es "la conveniencia apreciada por el legislador de que los **trabajadores sindicados tengan una protección reforzada** frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden ser más vulnerables", por medio de una "defensa sindical preventiva del trabajador afiliado"*» [STS 23/05/95 (RJ 1995, 5897) –rec. 2313/94–]; [...] *pues se trata de un "trámite destinado a **influir de manera preventiva** en la decisión disciplinaria proyectada [...]*”.

Es desprèn d'això que la finalitat del tràmit d'audiència als delegats sindicals és la d'oferir una possibilitat preventiva que els permeti participar i, si escau, influir en la decisió disciplinària que pretén adoptar l'empresari en relació amb la comissió d'una infracció per part d'un afiliat al sindicat al qual pertany.

Portat al cas que ens ocupa, no sembla que la sol·licitud d'accés als expedients disciplinaris que s'haurien produït des d'inicis de 2022 en endavant, es refereixi directament o necessàriament a aquesta finalitat d'assessorament previ, atesa la informació de què es disposa. Per això, caldrà analitzar l'accés a partir del règim del dret d'accés a la informació pública que preveu la legislació de transparència, atesa la seva aplicabilitat supletòria (DA 1a. apartat 2 de l'LTC).

IV

Partint del context exposat, el règim específic d'accés per als representants del personal laboral dels ens locals, podria justificar l'accés a la informació sobre les sancions molt greus imposades des d'inicis de 2022 fins el moment de presentar la sol·licitud, en els termes exposats.

Ara bé, més enllà d'això, i pel que fa a la resta de la informació sol·licitada, i vista la DA 1a, ap. 2, de l'LTC, cal tenir en compte que el dret d'accés a la informació pública no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis, com és el cas dels límits dels articles 23 i 24 de l'LTC pel que fa a les dades personals.

En relació amb l'article 23 de l'LTC, per a determinades categories de dades, disposa el següent:

“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.”

Arribats a aquest punt, fem avinent que aquesta Autoritat ja ha tingut ocasió d'analitzar una sol·licitud d'accés a informació dels expedients disciplinaris reclamada a la mateixa Administració, en l'informe IAI 29/2021, que resulta d'especial interès en el cas que ens ocupa atesa la similitud entre el fons d'ambdues reclamacions i la coincidència tant en l'Administració reclamada com en la persona reclamant, per la informació disponible en principi no sembla que entre la informació que pugui constar en els expedients disciplinaris hagi d'haver-hi informació que pugui tenir cabuda en les categories de dades que enumera l'article 23 LTC.

En aquest sentit, i en línia amb les consideracions fetes en el dit informe 29/2021 (FJ IV), cal tenir en compte que la informació associada en si mateixa a una infracció disciplinària comesa per uns treballadors, com en aquest cas, sotmesos al dret laboral, tot i ser una informació que pot considerar-se molt sensible, no es pot considerar inclosa dins la categoria de “infraccions administratives” de l'article 23.

En relació amb aquesta qüestió, aquesta Autoritat ha considerat en diverses ocasions que, en relació amb peticions d'accés a informació sobre una infracció disciplinària administrativa, que sí resultaria d'aplicació el règim de l'article 23 LTC. Així s'ha posat de manifest, entre d'altres, en l'informe IAI 2/2022 o, més recentment, en l'informe IAI 30/2023, als que ens remetem.

En qualsevol cas, i tornant al cas particular que ara es planteja, no podem descartar la possibilitat que en els expedients disciplinaris als quals es pretén accedir, pugui constar-hi informació relativa a les categories de dades que recull l'article 23 de l'LTC (per exemple, si escau, informació de salut de persones afectades).

Òbviament, de ser així, l'accés a aquesta informació hauria de denegar-se, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors.

En la resta de casos, és a dir, quan als expedients disciplinaris laborals objecte de reclamació no hi constin categories de dades personals a les quals fa referència l'article 23 de l'LTC, caldrà tenir en compte l'article 24 de l'LTC, segons el qual:

“1. (...).

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.

(...)."

En la ponderació exigida per aquest article, cal tenir en compte totes les circumstàncies que afectin cada cas concret amb l'objectiu de dilucidar sobre la prevalença entre el dret d'accés i els drets de les persones afectades, prenent de base els diferents elements a tenir en compte.

Pel que fa a la "finalitat de l'accés", val a dir que l'article 18.2 de l'LTC no condiona l'exercici del dret d'accés a la informació pública a la motivació o invocació de cap norma per part del reclamant, tot i que conèixer la motivació de la sol·licitud pot ser un element rellevant a tenir en compte.

En el cas que ens ocupa, el reclamant ha manifestat que la finalitat de la sol·licitud és "*poder fer les tasques pròpies com a delegat sindical, que no són altres que les de representació dels treballadors, la defensa dels seus drets laborals i la protecció envers a situacions de risc per a la seva salut.*"

Atesa la informació disponible (i deixant de banda que no sembla que accedir a informació sobre expedients disciplinaris pugui guardar relació o vinculació clara amb la prevenció de riscos per a la salut d'aquests treballadors, que esmenta el reclamant), caldria emmarcar la sol·licitud del reclamant en la invocació, de forma genèrica, de les seves tasques sindicals, sense més concreció, cosa que no permet afegir nous elements a la ponderació efectuada.

Insistim que la normativa laboral ja regula els drets de representació col·lectiva i, en particular, el dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació (delegats de personal o comitè d'empresa, segons cada cas) als quals se'ls garanteixen competències amb la finalitat de defensar els drets i interessos dels treballadors. Alhora, la normativa sindical també confereix una protecció especial als treballadors que estiguin afiliats a un sindicat a través de la informació que es lliura als delegats sindicals, en els termes indicats.

I des del punt de vista de la normativa de transparència, convé tenir en compte que la finalitat que persegueix 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 retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública*" (article 1.2 LTC), o en altres termes, establir la possibilitat d'oferir eines a la ciutadania per al control de l'actuació dels poders públics.

Aquesta finalitat principal de la legislació de transparència, que busca permetre el control de l'actuació de l'Administració requerida en matèria de personal, es pot dur a terme a través del coneixement de l'existència o no de sancions disciplinàries, els tipus de sancions, i els tipus de fets o àmbits en què s'han produït. Ara bé, aquesta finalitat, es pot veure complerta sense necessitat d'identificar o fer identificables les persones afectades.

En aquest sentit, i a efectes de ponderació, cal tenir en compte que tot i que no es tracti de categories especials de dades, el fet que una persona s'hagi vist afectada per una sanció

disciplinària sotmesa al dret laboral, pot tenir unes conseqüències clarament perjudicials per a les persones afectades (equivalents, insistim, a les que podria tenir la divulgació de la comissió d'una infracció disciplinària administrativa, a la que aquesta Autoritat ha considerat que sí resultaria d'aplicació el règim de l'article 23 LTC, com ha quedat dit).

L'accés als expedients disciplinaris dels treballadors en el cas que ens ocupa pot afectar de forma altament intrusiva a la vida privada d'aquests, sigui perquè podria comportar donar a conèixer aspectes de la seva intimitat que els pot afectar professionalment o, fins i tot - encara que a priori sembla poc probable-, perquè a la documentació que consti en els dits expedients també pugui haver-hi informació personal que afecti a tercers (companys de feina, testimonis, descripció de fets ocorreguts que permetin identificar persones...).

A partir del que s'ha exposat, es pot concloure que en el cas que es tracti d'informació sobre expedients tramitats a afiliats del sindicat que representa el reclamant com a delegat sindical, tot i que com hem vist les previsions de l'article 10.3 LOLS només justificaven el seu accés durant la tramitació del procediment i sempre que els subjectes afectats fossin afiliats del sindicat, la ponderació dels elements concurrents, en especial el fet que l'afectació per a la persona afectada no seria més rellevant que la que ja es deriva de la mateixa LOLS (atès que com a delegat sindical ja hauria pogut tenir accés a aquesta informació durant la tramitació dels expedients), hauria de portar a atorgar l'accés respecte dels expedients tramitats, concretament, a afiliats del seu sindicat.

Fora dels casos que afectin afiliats del sindicat (qüestió que es desconeix), cal concloure que en el cas que ens ocupa prevaldria el dret a la protecció de dades de les persones afectades en relació amb la informació dels expedients sancionadors disciplinaris objecte de reclamació, sobre el dret d'accés exercit pel reclamant.

En conseqüència, a priori s'hauria de denegar l'accés als expedients disciplinaris, sens perjudici del que ja s'ha exposat respecte la possibilitat de comunicar als membres del comitè d'empresa les sancions imposades únicament per infraccions molt greus, en els termes previstos a la normativa sectorial aplicable.

V

No obstant això, i com també vam fer avinent en l'informe IAI 29/2021, cal tenir present les previsions de l'article 25 de l'LTC i les dels articles 68.2 i 70, apartats 5 i 6, del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), els quals preveuen la possibilitat de donar accés parcial, quan la concurrència d'un límit ho justifiqui, i a través de mecanismes d'anonimització o, si escau, de seudonimització.

D'acord amb aquests articles, i considerant que a través de la ponderació raonada de l'article 24.2 de l'LTC caldria denegar l'accés en els termes pretesos, l'entitat podria verificar igualment si malgrat això és possible atorgar l'accés als expedients disciplinaris reclamats prèvia anonimització i sempre que no existeixi un risc raonable d'identificació dels treballadors sancionats sense esforços desproporcionats.

Val a dir, però, que l'Administració reclamada al-lega, en el seu informe aportat a la GAIP, que *“les brigades de Parcs i Jardins acostumen a ser d'entre 3 i 4 persones. Aquestes brigades són fixes, sempre amb el mateix personal, són destins de lloc de treball que no*

varien. A més, cada brigada té unes funcions específiques, moltes vegades tasques úniques. Per això, les dades a les quals es vol tindre accés són dades totalment identificables, tot i que s'eliminessin les dades identificatives. (...).”

En qualsevol cas, apuntar que qualsevol opció de facilitar la informació, en aquest cas, anonimitzada, passaria necessàriament per assegurar la no reidentificació de les persones afectades, aplicant, si escau, mesures addicionals com les que preveu el Dictamen 05/2014 sobre tècniques d'anonimització del Grup de Treball sobre Protecció de Dades de l'article 29, al que ens remetem (emascarament, generalització, agregació d'informació...).

Apuntem, sobre això, que en el cas examinat la sol·licitud d'accés a informació es refereix a expedients d'un període de temps limitats (un any i escaig), de manera que pot ser difícilós agregar la informació o assolir un grau de generalització suficient que assegurí aquesta no reidentificació dels afectats.

En qualsevol cas, correspon a l'entitat reclamada avaluar el risc i la possibilitat de reidentificació de les persones afectades, per valorar la viabilitat de facilitar cert grau d'informació anonimitzada degudament en el cas que ens ocupa.

Conclusió

Des del punt de vista de la normativa de protecció de dades no resulta justificat l'accés de la persona reclamant, delegada sindical i membre del comitè d'empresa al contingut dels expedients disciplinaris als que es refereix la sol·licitud, tramitats des de l'inici de l'any 2022, fins el moment de formular la sol·licitud.

No obstant això, en la seva condició de membre del comitè d'empresa, si escau, el reclamant tindria dret a conèixer la informació relativa a la imposició de sancions a treballadors per la comissió d'infraccions molt greus (en els termes de la normativa aplicable) i com a delegat sindical tindria dret també a accedir als expedients tramitats a treballadors afiliats del seu sindicat.

Barcelona, 14 de juliol de 2023