

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación por un Ayuntamiento en la solicitud de vista y copia del Protocolo de Acoso Laboral de un expediente.

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 informe sobre la reclamación presentada en relación con la denegación por un Ayuntamiento de la solicitud de vista y copia del Protocolo de Acoso Laboral de un expediente.

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

Antecedentes

En fecha en fecha 25 de octubre de 2022, una ciudadana formula una solicitud de acceso a la información pública a un Ayuntamiento en la que solicita la siguiente información:

“(…), funcionaria de carrera de este ayuntamiento, como interesada del expediente (...) por haber presentado denuncia de acoso laboral, según consta en los documentos (...), actuando también en representación de los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento (...), en funciones de Delegada del Personal Funcionario y como Secretaria General de la Sección Sindical de la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) del ayuntamiento(...) . Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.1 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, y de acuerdo con las competencias establecidas; en el artículo 40.1.e) del 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 el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos 52.7, 53. 5. 6. 7., y 66 del Convenio del Personal funcionario y laboral del ayuntamiento (...), aprobado l año 2009.

Solicita

Vista y copia del Protocolo de Acoso Laboral del expediente(...), de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.1 a), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, en el artículo 12 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, aprobada por las Cortes Generales, y en el artículo 18 de la Ley 19 /2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, aprobada por la Comunidad Autónoma de Catalunya”.

1. En fecha 8 de diciembre de 2022, la persona solicitante presenta una reclamación ante la GAIP en la que alega que reclama acceder a la información:

“Vista y copia del Protocolo de Acoso Laboral del expediente (...), de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.1 a), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, en el artículo 12 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, aprobada por las Cortes Generales, y en el artículo 18 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, aprobada por la Comunidad Autónoma de Cataluña.”

2. En fecha 23 de diciembre de 2023, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento y le pide un informe en el que exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso, que concrete a las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

3. En fecha 30 de enero de 2023, la GAIP reitera la petición de informe al Ayuntamiento y, ante la falta de respuesta, vuelve a reiterar en requerimiento en fecha 8 de febrero de 2023. No consta en el expediente que el Ayuntamiento haya emitido el informe sobre los hechos ni que haya aportado la documentación reclamada.

4. En fecha 13 de febrero de 2023, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe 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, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del

Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

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

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

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

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

II

La persona reclamante solicita obtener acceso y copia del Protocolo de Acoso Laboral de un expediente tramitado por un Ayuntamiento, según indica en la reclamación, como interesada en el expediente por haber presentado la denuncia por acoso laboral y, además actuando también como representante de los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento en funciones de delegada del personal funcionario y como Secretaría General de la Sección Sindical de la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) del propio ayuntamiento.

El artículo 4.2) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción.*”

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si “*es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los

derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en esta base jurídica del artículo 6.1.c) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que *“las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

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

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas a *“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 artículo 2.b) de la LTC 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 establecido en esta ley”*.

Por su parte, el artículo 53.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), concreta que es información pública objeto del derecho de acceso *“ toda la información, cualesquiera datos o documentos que las administraciones públicas han elaborado, poseen, o pueden legítimamente exigir a terceras personas como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones.”*

La documentación relativa al Protocolo de Acoso Laboral del expediente llevado a cabo por el Ayuntamiento objeto de reclamación es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y, consecuentemente, queda sometida al régimen del derecho de acceso (artículo 18 LTC).

III

La Disposición adicional primera, apartado 2, de la LTC dispone 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.”*

Según certificado emitido por el presidente de la Comisión Gestora de la Unión Provincial de Barcelona de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSI.F, aportado por la persona reclamante en su reclamación, ésta ostenta el cargo de delegada de personal en el Ayuntamiento reclamado.

La reclamante manifiesta que actúa como denunciante como víctima de acoso laboral así como delegada de personal. Desde el punto de vista de su condición de delegada de

personal debe tenerse en cuenta el carácter prioritario del régimen específico de acceso a la información establecido para los representantes de los trabajadores por el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico de el empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP). Y esto sin perjuicio de que supletoriamente también deba tenerse en cuenta lo establecido en la normativa de transparencia.

El EBEP y el ET atribuyen a las juntas o delegados de personal (artículo 39 EBEP), así como a los delegados de personal o Comité de Empresa (artículos 62 y 63 ET), como órganos específicos de representación de los funcionarios y de los 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.

En concreto, el artículo 40.1 del EBEP atribuye a las juntas de personal ya los delegados de personal, las siguientes funciones:

- “a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.*
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas organización y métodos de trabajo.*
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves .*
- d) Tener conocimiento y ser escuchados sobre el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como sobre régimen de vacaciones y permisos.*
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas frente a los organismos competentes.*
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de todas las medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.”*

Por lo que respecta al personal laboral, el artículo 64 del ET atribuye al Comité de empresa y por extensión también a los delegados de personal (artículo 62.2 ET) el derecho a ser informados “(...) 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.” Añadiendo 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” (artículo 64.1 ET). El apartado 7 de este mismo precepto atribuye también a los órganos de representación la función, entre otros, 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.”*

Por su parte, el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece:

“En los Comités de Empresa, en los Delegados de Personal y en los representantes sindicales les corresponde , en los términos que, respectivamente , las 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 .”

Los textos legales analizados reconocen a los órganos de representación de los trabajadores la función de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo y riesgos laborales. Se desconoce cuál es el Protocolo de Acoso Laboral que aplica el Ayuntamiento, pero con carácter general los representantes sindicales tienen funciones relacionadas con la definición de la política municipal contra el acoso, la participación en la elaboración del Protocolo de prevención y gestión del acoso, apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo situaciones de acoso, actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos, etc.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 40.1.c) del EBP los delegados de personal tienen derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. En consecuencia si a raíz del expediente de acoso laboral se impusiera al responsable de estas conductas una sanción por una falta muy grave, debería informarse de este hecho a los delegados de personal.

Ahora bien, más allá de los preceptos citados, no existe otra previsión específica que esté relacionada directamente con el acceso por parte de los delegados de personal o de los miembros del comité de empresa, con carácter general, a los expedientes de acoso laboral.

Por eso, aparte de las previsiones del régimen específico de acceso mencionadas (EBEP y ET), habría que tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia, cuya finalidad es, como se desprende del artículo 1.2 del 'LTC, 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 de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública.

En este contexto, si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, es necesario reconocer esta capacidad a los representantes sindicales de los trabajadores, en tanto que representantes de los intereses colectivos correspondientes .

El derecho de acceso a información pública (artículo 18 LTC) no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes (artículo 20 y s. LTC). En concreto, y en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales, es necesario tener en cuenta las limitaciones y criterios previstos en la legislación de transparencia (artículos 23 y 24 LTC), y los principios de la normativa de protección de datos personales.

IV

De entrada se puede decir que desde el punto de vista de la normativa de protección de datos no plantea ningún problema que se facilite a la persona solicitante la copia del “Protocolo de Acoso Laboral” aprobado por el Ayuntamiento *si* no incorpora datos personales.

En cuanto al resto de documentación que integre el expediente de aplicación del Protocolo de Acoso Laboral como consecuencia de la denuncia presentada por la reclamante, aunque no se dispone de este expediente puesto que el ayuntamiento no lo se ha remitido a la GAIP, se puede prever que contenga datos personales tanto de la persona reclamante como de otras personas del Ayuntamiento que hayan intervenido en el procedimiento.

El artículo 23 de la LTC establece:

“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, l 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.”

Dado que la documentación hace referencia a un expediente por una situación de acoso laboral se puede prever que en ésta consten datos de salud de la persona reclamante (información referida a posibles bajas laborales, evaluaciones psicológicas, etc.).

En cuanto a los datos de salud u otras categorías especiales de datos de la persona reclamante, como ha puesto de manifiesto reiteradamente esta Autoridad, el límite del artículo 23 de LTC no sería aplicable respecto al acceso a los propios datos de la persona reclamante. De hecho, como se expone en el fundamento siguiente, al amparo del artículo 15 RGD la reclamante tiene derecho a acceder a sus propios datos, incluidos los que forman parte de categorías especiales de datos, con las limitaciones que se puedan derivarse de la existencia de derechos de terceras personas (art. 15.4 RGD) y, eventualmente de las excepciones que puedan derivarse de normas con rango de ley de acuerdo con el artículo 23 RGD, que no se dan en el caso de la reclamación.

No se puede descartar tampoco que en el expediente consten categorías especiales de datos de terceras personas, como podría ser de la persona o personas investigadas por el presunto acoso, si fuera así habría que denegar el acceso a esta información a menos que el afectado hubiera consentido expresamente mediante escrito que acompañara a la solicitud.

V

En cuanto a la información sobre los empleados o cargos públicos encargados de la tramitación y resolución del expediente, que pueda constar en la documentación solicitada, el artículo 24.1 de la Ley 19/2014 dispone que *“Se debe dar 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 deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos”.

El artículo 70.2 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, especifica que a efectos de lo que prevé 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 lugar 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, facilitar el acceso de la persona reclamante a los datos meramente identificativos (nombre y apellidos y cargo) de los empleados públicos que, en ejercicio de sus funciones, hayan participado en el expediente solicitado , en los términos indicados, en principio no sería contrario al derecho a la protección de datos personales.

VI

En cuanto al resto de datos personales que puedan constar en el expediente reclamado, es necesario tener en consideración las previsiones del artículo 24.2 de la LTC que establece:

“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.*
- [...].”*

De acuerdo con lo que prevé el artículo 18.2 de la LTC el ejercicio del derecho de acceso a la información pública no se condiciona a que concurra un interés personal, así como no está sujeto a la motivación o invocación de ninguna norma, ahora bien, conocer la motivación de la solicitud puede ser un elemento relevante a tener en la ponderación que debe efectuarse entre el derecho del solicitante a acceder a la información y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas por ese acceso.

La primera cuestión a tener en cuenta en la ponderación de derechos es que la información solicitada contiene datos personales de la persona reclamante. El artículo 15 del RGPD prevé lo siguiente:

“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 las datos personales ya 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 comunicadas 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 ese 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 lógica aplicada, así como la importancia y 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 cañón razonable basado en los costes administrativos. Cuando el interesado presente la solicitud por medios electrónicos, ya menos que éste 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.”

De acuerdo con este artículo, la reclamante tiene derecho a acceder a la información que sobre su persona figure en la documentación reclamada. Además, tomando en consideración que la información que conste también puede tener origen en las declaraciones de otras personas que hayan podido intervenir en el procedimiento como testigos, el derecho de acceso reconocido por el artículo 15 del RGPD abarcaría también conocer la identidad de las personas que han facilitado la información, en la medida en que formaría parte de su derecho a conocer el origen de los datos.

Por tanto, la existencia del derecho de acceso reconocido por la normativa de protección de datos, (artículo 15 RGPD) hará decantar la ponderación a que se refiere el artículo 24.2 de la LTC en favor del acceso a las propias datos que consten en la denuncia.

Todo ello, salvo que respecto a la identificación de estas terceras personas concorra algún elemento que, en función de la situación personal de estas personas, deba comportar una limitación de dicho acceso. En este sentido, revelar información sobre la identidad de estas terceras personas que han podido aportar información de la reclamante actuado como testigos, puede comportarles alguna afectación en la medida en que se trata de personas que comparten el entorno laboral, y que las sus declaraciones pueden haber contribuido a las conclusiones de la aplicación del protocolo. La revelación de lo que hayan podido decir o

no decir respecto de la persona reclamante y los hechos denunciados podría acabar afectando negativamente a las relaciones laborales de estas personas.

Por eso, para conocer si existen circunstancias personales o motivos que justificarían que se preservara su identidad, la Autoridad ha remarcado la especial relevancia que tiene cumplir con el trámite de audiencia previsto en el artículo 31 de la LTC , que establece:

“1. Si la solicitud de información pública puede afectar a derechos o intereses de terceros, de acuerdo con lo establecido por la presente ley, en caso de que los posibles afectados estén identificados o sean fácilmente identificables se les dará traslado de la sol solicitud, y tienen un plazo de diez días para presentar alegaciones si éstas pueden resultar determinantes del sentido de la resolución.

2. El trámite de alegaciones a que se refiere el apartado 1 suspende el plazo para resolver.

3. El traslado de la solicitud debe indicar los motivos de la solicitud, si se han expresado, pero no es obligatorio revelar la identidad del solicitante.

4. Se informará al solicitante del traslado de la solicitud a terceros y de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación las.”

Como ha puesto de manifiesto esta autoridad con anterioridad conocer cuál es la posición de las terceras personas afectadas y las circunstancias o motivos que puedan tener para oponerse al acceso es siempre un elemento que podría ser relevante a la hora de decantarse para prevalecer el derecho de acceso o el derecho a la privacidad de estos terceros. Pero, en cualquier caso, la mera oposición no es suficiente para limitar el acceso, puesto que para que las alegaciones efectuadas se puedan tener en consideración en la ponderación de derechos, deben fundamentarse en circunstancias personales concretas que pongan de manifiesto que el acceso a la información solicitada puede producir un perjuicio real a sus derechos o intereses.

En cualquier caso, debe tenerse en consideración que, de acuerdo con el principio de minimización los datos objeto de tratamiento deben ser adecuados, pertinente y limitados a lo necesario para las finalidades para las que son tratadas (artículo 5.1.c RGPD).

No puede descartarse que además de información sobre la misma reclamante, las personas declarantes hayan facilitado información relativa a ellas mismas oa otros trabajadores municipales. Respecto a estas manifestaciones que hayan podido hacer los testigos que no estén relacionadas con la persona reclamante (por ejemplo aspectos de su propia vida personal o laboral, o respecto a otras situaciones de la vida laboral o personal de otros trabajadores) el resultado de la ponderación de derechos será distinto.

En este caso, no parece que sea necesario acceder a esta información de terceras personas que no tenga una relación directa con la persona reclamante y la denuncia por acoso que presentó. Así, debería prevalecer el derecho a la protección de datos de estas terceras personas sobre el derecho de acceso a la información de la persona reclamante. Y, por tanto, habría que suprimir esta información de terceras personas de la documentación reclamada.

Por tanto, en el caso que nos ocupa, ya expensas del resultado del trámite de audiencia del artículo 31 de LTC, en principio se puede identificar a las terceras personas que han facilitado información sobre la persona reclamante, pero habrá que excluir a las datos de contacto u otros datos excesivos (por ejemplo, el número de DNI) de estas personas

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impide el acceso y copia del Protocolo de Acoso Laboral por parte de la persona reclamante.

En cuanto al acceso de la persona reclamante al expediente reclamado, se podría dar acceso a sus propios datos personales y, en principio, a la identidad de los testigos que hayan intervenido aportando información sobre la persona reclamante que consten en la documentación, salvo que respecto de estas terceras personas concurren circunstancias concretas que justifiquen su limitación, en los términos expuestos en el fundamento jurídico IV.

Asimismo, la normativa de protección de datos no impide el acceso a identidad de los empleados o cargos públicos encargados de la tramitación y resolución del expediente, al tratarse de actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones.

Por último, debe tenerse presente que habría que omitir aquella información que contenga categorías especiales de datos de terceras personas así como otra información de terceras personas que puedan constar en el expediente y que no tenga una relación directa con la persona reclamante y la denuncia por acoso que presentó.

Barcelona, 3 de marzo de 2023