



La consulta plantea los criterios a tener en cuenta para dar adecuado cumplimiento a lo previsto en el artículo 9.3 del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, registrado y aprobado por Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su Reglamento de desarrollo aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, así como en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. En particular, se plantea si debe darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 19.3 de ésta última, teniendo en cuenta lo señalado en el informe de esta Agencia de 28 de enero de 2016, así como en los dictámenes elaborados conjuntamente con el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, de 23 de marzo y 24 de junio de 2016..

El artículo 3 del Convenio crea la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA)), a la que atribuye las competencias establecidas en su apartado 3, entre las que se encuentran “*recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio*” (apartado h), “*participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente*” (apartado i), “*servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo*” (apartado l), “*aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse*” (apartado m) o “*emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas*



*Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto” (apartado n).*

Por su parte, tal y como indica el artículo 9.3 del II Convenio Colectivo único:

*“Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.*

*En el plazo de un mes, a partir de la entrega indicada en el párrafo anterior, cada Departamento Ministerial u Organismo, dará publicidad a las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y al listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma. Previamente a la citada publicidad, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma información a la correspondiente Subcomisión Delegada.*

*En el plazo de quince días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar ante el responsable de personal correspondiente la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos publicados. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.”*

Como indicaba el informe de 28 de marzo de 2016, el parecer de esta Agencia en relación con el acceso a los datos de los trabajadores por parte de los órganos de representación del personal se ha visto sustancialmente afectado como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 19/2013, pudiendo considerarse, de conformidad con los dictámenes emitidos de forma conjunta por esta Agencia y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que el acceso a la información meramente identificativa del personal que ocupa los distintos puestos que conforman una relación de puestos de trabajo podría considerarse amparado por lo dispuesto en el artículo 15.2, según el cual *“Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano”*. En este sentido, el citado informe señalaba en su apartado III que

*“Y esta Agencia entiende que los datos de la relación o catálogo de puestos de trabajo, que consistan únicamente en los datos que deban figurar en dicha relación o catálogo junto con el nombre y apellidos de la persona que ocupa dicho puesto no son más que datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano. Por tanto, son subsumibles el art. 15.2 transcrito y la regla general es favorable a la publicidad, a no ser que en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionales.*

*Para considerar si existe o no un caso concreto en el que deba prevalecer esta protección de otros derechos, antes de conceder el acceso a la representación unitaria de los trabajadores debería hacerse una notificación individualizada a todos los empleados a los que se refiera la información, otorgándoles un plazo de quince días para que puedan formular alegaciones y oponerse, en su caso, al acceso previsto. Ello de conformidad con el artículo 19.3 de la Ley 19/2013 que dispone: “Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación”.*

*Existe por tanto un principio general favorable al acceso, o a la publicidad activa en lo que ahora nos afecta. Sin embargo, deberán considerarse las circunstancias del caso concreto, para poder ponderar entre la prevalencia del derecho a la protección de datos o la transparencia en su vertiente de derecho de acceso. Sólo así se podrá valorar, por ejemplo, si la publicación pudiera afectar a su seguridad, como podría tratarse con víctimas de violencia de género o testigos protegidos, o si se tratara de datos de menores de edad, por ejemplo. Para ello, deberá concederse a todos los posibles afectados un plazo de quince días para formular alegaciones. Y de aquellas alegaciones que se reciban, habrán de ponderarse los derechos en cuestión, excluyendo los nombres y apellidos de aquellos que manifiesten un motivo fundado*



*y legítimo relativo a una concreta situación personal que deba prevalecer sobre el derecho de acceso en los términos estudiados.”*

Quiere todo ello decir que el artículo 15.2 establece una presunción de prevalencia del derecho de acceso sobre el derecho fundamental a la protección de datos que, no obstante, puede romperse en caso de que de las circunstancias concretas que afecten a una determinada persona hagan que “en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación”, impidiendo que esta última pueda tener lugar.

Para que sea posible conocer si concurre este último supuesto es necesario que el órgano que haya de otorgar el acceso pueda efectivamente conocer las citadas circunstancias, siendo el artículo 19.3 de la Ley 19/2013 el que otorga el cauce adecuado para poder acceder a esa información que habrá de ser valorada por el citado órgano, por lo que procedería otorgar el traslado previsto en dicha norma con carácter previo a la transmisión de la información.

En este mismo sentido se ha pronunciado esta Agencia en un supuesto específico de solicitud de la información de la relación de puestos de trabajo del Ministerio de Economía e Innovación, emitiendo informe de fecha 26 de mayo de 2016, en que se señala lo siguiente:

*“En cuanto a la tercera de las cuestiones planteadas, se refiere al modo en que procedería dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, según el cual “Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación”.*

*En relación con este precepto, el dictamen conjunto de 23 de marzo de 2013 indicaba que “hay que tener en cuenta que el criterio general debe atermperarse también con la situación particular del empleado público y, en especial con el hecho de que la revelación de su identidad y circunstancias pudiera situarle en una situación de especial riesgo. A estos efectos, debe recordarse lo dispuesto en el art. 19.3 de la LTAIBG*



*y habría de concedérseles un plazo de 15 días para que los afectados realicen las alegaciones que estimen oportunas, o bien optar directamente por la disociación de los datos”.*

*Dada la naturaleza de la información solicitada el acceso a la misma por parte de los solicitantes afecta al derecho a la protección de datos de carácter personal de los interesados, lo que determina la aplicación de la regla contenida en el precepto que acaba de reproducirse. En particular deben tenerse en cuenta las situaciones en que el conocimiento de la información solicitada podría afectar directamente a los afectados, como por ejemplo sucedería en los casos en que se pudiera conocer el lugar de prestación de servicios de una víctima de violencia de género o las remuneraciones de quien invocase haber sido víctima de algún tipo de amenaza o extorsión, entre otros.*

*Teniendo en cuenta la relevancia de los supuestos en los que sería posible la existencia de una situación de especial riesgo y la afectación de la comunicación de la información al derecho fundamental a la protección de datos, esta Agencia considera que la regla del artículo 19.3 de la Ley 19/2013 debería ser cumplida en relación con todo el personal afectado, al que se concedería un plazo de diez días para la emisión de las alegaciones mencionadas, teniendo en cuenta a la hora de resolver que la mera invocación del derecho a la protección de datos no implicaría directamente una desestimación de la solicitud, al haber ya sido el mismo ponderado conforme a los criterios establecidos en el 15.3, por lo que sería necesaria la existencia de una situación adicional de riesgo. Todo ello sin perjuicio de que las consideraciones que se desprendan de las alegaciones efectuadas hayan de ser valoradas en la resolución que finalmente se dictase.*

*En cuanto al modo de llevar a cabo el traslado al que se refiere el artículo 19.3, podrían utilizarse los medios que permitan acreditar su recepción por parte de los funcionarios afectados, pudiendo los mismos ser electrónicos, siempre que pueda verificarse la entrega de la comunicación.*

*Por otra parte, en caso de que se formularan alegaciones sería preciso tener en cuenta dos cuestiones especialmente relevantes:*



- *En primer lugar, la referencia que a las mismas se llevase a cabo en la resolución finalmente dictada debería aparecer en la misma dissociada de los datos de carácter personal del afectado que las formulase, a fin, precisamente, de garantizar la protección de los derechos que pudieran encontrarse comprometidos.*
- *En segundo lugar, el acceso material a la información únicamente debería llevarse a cabo, al menos en relación con esos afectados, una vez fuera firme la resolución por la que se concediera el acceso, a fin de garantizar a los interesados el derecho que les asiste de interponer la reclamación establecida en el artículo 24 de la Ley 19/2013 o el correspondiente recurso contencioso-administrativo.”*

Por tanto, esta Agencia considera que procede dar en el supuesto planteado cumplimiento a lo señalado en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, en los términos que acaban de detallarse.