

**Expedient núm. 55/2022**

**Informe núm. 6/2022**

## CONSELL VALENCIÀ DE TRANSPARÈNCIA

President: Sr. Ricardo García Macho

Vocals:

Sra. Emilia Bolinches Ribera

Sr. Lorenzo Cotino Hueso

Sr. Carlos Flores Juberías

Sra. Sofía García Solís

València, 16 de setembre de 2022

Assumpte: consulta formulada per la Diputació de València sobre el dret d'accés d'un sindicat a determinada documentació relativa als contractes laborals del personal transferit a la Diputació des de Divalterra i el Patronat Provincial de Turisme.

### ANTECEDENTS

**Primer.** Conforme al que es disposa en l'article 47.1 de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de la Generalitat, de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana, "el Consell Valencià de Transparència és l'autoritat de garantia en matèria de transparència en la Comunitat Valenciana. Té com a finalitat garantir el dret d'accés a la informació pública i vetlar pel compliment de les obligacions de publicitat activa", i és l'òrgan competent per a "resoldre les consultes que, en matèria de transparència, li plantegen les administracions públiques i altres entitats subjectes a aquesta llei", segons recull, entre les seues funcions, l'article 48.7 del mateix text legal, i en particular, segons el Decret 105/2017, de 28 de juliol, "les que amb caràcter facultatiu li formulen els òrgans encarregats de tramitar i resoldre les sol·licituds d'accés a la informació".

D'altra banda, la disposició transitòria primera de l'esmentada Llei 1/2022, de 13 d'abril, estableix que "el Consell Valencià de Transparència regulat en aquesta llei substitueix el Consell de Transparència, Accés a la Informació Pública i Bon Govern".

**Segon.** Segons es desprén dels antecedents que consten en l'expedient, en data 28 de gener de 2022 una organització sindical va presentar davant el Servei de Transparència de la Diputació de València una sol·licitud d'informació pública en la qual es requeria la documentació següent:

1. Contracte laboral del personal transferit a la Diputació de València, de l'empresa Divalterra i del Patronat Provincial de Turisme, on quede reflectit data i tipus de contracte.
2. Antiguitat de cada empleat transferit amb còpia dels contractes que consten en el seu expedient.

A fi de poder resoldre aquesta sol·licitud d'accés, amb data 22 de febrer de 2022 la Diputació de València va remetre a aquest Consell l'oportuna consulta:

Que després de la liquidació de l'empresa pública Divalterra i del Patronat Provincial de Turisme el personal ha sigut transferit una part a la Diputació Provincial de València, i una altra part al Consorci Provincial de Bombers.

Es plantegen les qüestions següents:

1. És possible donar l'accés al sol·licitant (un sindicat) dels contractes que es van formalitzar amb els treballadors de Divalterra i del Patronat de Turisme per al seu accés a les esmentades institucions?
2. És necessari concedir a tots els treballadors afectats un termini de 15 dies perquè puguin realitzar al·legacions, ja que la informació sol·licitada pot afectar drets o interessos de tercers, per a la seua millor protecció de conformitat amb el article 15 apartat 5 de la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, de transparència, bon govern i participació ciutadana de la Comunitat Valenciana?

Després de l'oportú debat sobre el fons de la qüestió plantejada, aquest Consell en el dia de la data acorda emetre el següent

### INFORME

**Primer.** En primer lloc, la informació sol·licitada revist la condició d'*informació pública*, en virtut del que s'estableix en l'article 7.4 de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, "s'entén per informació pública el conjunt de documents o continguts, qualsevol que siga el seu format o suport, que estiguen en poder de qualsevol dels subjectes inclosos en l'article 3 i que hagen sigut elaborats o adquirits en l'exercici de les seues funcions, independentment del moment en què hagen sigut elaborats o adquirits".

**Segon.** Així mateix, és indiscutible que el destinatari de la sol·licitud d'accés a la informació pública objecte d'aquest informe es troba, sense cap gènere de dubtes, subjecte a les exigències de l'esmentada llei, en virtut del que es disposa en el seu article 3.1.d que estableix que les disposicions d'aquesta llei s'apliquen a "les entitats integrants de l'Administració local de la Comunitat Valenciana i les entitats del seu sector públic vinculades o dependents", en relació amb el article 2.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, que estableix que el sector públic institucional s'integra per "a) Qualsevol organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents de les administracions públiques".

**Tercer.** En tercer lloc, quant al sol·licitant del dret d'accés objecte d'aquesta consulta, resulta indiscutible el dret a acollir-se al que es preveu en la Llei 1/2022, de 13 d'abril, atès que el seu article 27 garanteix el dret a la informació pública de qualsevol ciutadà o ciutadana, a títol individual o en representació de qualsevol organització constituïda legalment, sense que siga necessari motivar la sol·licitud ni invocar la llei. Si bé, en el moment de presentar la sol·licitud era aplicable la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, que es pronuncia en els mateixos termes.

Cal assenyalar, donada la condició de representant sindical de qui sol·licita la informació, que el Consell de Transparència de la Comunitat Valenciana respecte d'aquelles sol·licituds d'accés a la informació pública presentades per representants sindicals, ha afirmat la seua competència per a la resolució de les reclamacions que es presenten en l'àmbit de l'exercici de l'acció sindical, entenent, a més, que "el dret general d'accés a la informació pública que la Llei de transparència preveu per a qualsevol ciutadà o ciutadana, es veu reforçat en aquest cas pel caràcter de representant sindical de qui sol·licita la informació. Ara bé, aquest reforç no implica que no s'aplique a aquest cas la normativa general que regula el procediment d'accés a la informació prevista en la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, i en la Llei valenciana 2/2015, de 2 d'abril". Aquest criteri es manté en repetides resolucions: Res. 31/2017 (Exp. 100/2016); Res. 29/2019 (Exp. 132/2018). I més recentment en Res. 106/2021, Res. 156/2021, Res. 163/2021, Res. 188/2021, Res. 243/2021 i Res. 244/2021.

**Quart.** Convé destacar el fet que la legitimació per a l'exercici d'accions, tant col·lectives com individuals, en defensa dels interessos dels empleats públics, es desprén en primer lloc del que s'estableix en l'article 6.3 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, que estableix que "Les organitzacions que tinguen la consideració de sindicat més representatiu segons el número anterior gaudiran de capacitat representativa a tots els nivells territorials i funcionals per a:

[...]

- c) Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques a través dels oportuns procediments de consulta o negociació.”

També l'article 15 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), reconeix el dret a la participació en les condicions de treball en establir que “els empleats públics tenen entre altres drets individuals que s'exerceixen de manera col·lectiva el dret a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball”.

Resulta d'aplicació, al seu torn, el que s'estableix en l'article 11.1 d'aquest mateix text legal, segons el qual “és personal laboral qui, en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes en la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques. En funció de la duració del contracte, aquest podrà ser fix, per temps indefinit o temporal”.

Finalment, tenint en compte que la documentació que se sol·licita són contractes laborals, és aplicable a la qüestió plantejada el que es preveu en l'article 8.4 del 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), que estableix que “l'empresari entregarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que hagen de formalitzar-se per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors”. Per tant la còpia dels contractes laborals hagué de facilitar-se a la representació legal dels treballadors, “amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del número del document nacional d'identitat o del número d'identitat d'estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, poguera afectar la intimitat personal, tal com estableix el precepte esmentat. El tractament de la informació facilitada estarà sotmés als principis i garanties previstos en la normativa aplicable en matèria de protecció de dades”.

Tot això no impedeix que aquesta informació pugui sol·licitar-se en exercici del dret d'accés mitjançant el procediment establert en la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana, atés que, como ja hem citat anteriorment, aquesta autoritat de transparència ha reconegut per als representants sindicals un dret reforçat d'accés quan actuen en representació i/o defensa dels interessos col·lectius dels treballadors, i no hi ha dubte que la còpia dels contractes laborals està directament relacionada amb l'exercici de l'acció sindical.

**Cinqué.** Quant al segon apartat de la consulta formulada per la Diputació de València, relatiu a la necessitat de donar tràmit d'audiència als treballadors contractats, conforme al que es preveu en l'apartat 6 de l'article 33 de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, que estableix que “6. Si les sol·licituds es refereixen a informació que afecte els drets o interessos de terceres persones, degudament identificades, l'òrgan competent ho posarà en coneixement de les persones afectades perquè, si escau, en el termini de quinze dies hàbils presenten les al·legacions que estimen pertinents. La persona sol·licitant serà informada d'aquesta circumstància i també de la suspensió del termini per a resoldre. No s'haurà de concedir l'audiència quan, després de la dissociació de les dades de caràcter personal, siga possible posar a disposició la informació sense vulnerar els drets fonamentals de terceres persones.”

En primer lloc, convé precisar que la qüestió objecte d'aquesta consulta és relativa al dret d'accés a contractes laborals que van ser realitzats per una societat mercantil de capital públic, per la qual cosa, resulta d'aplicació el que s'estableix en la disposició addicional primera de l'EBEP, que determina que “els principis continguts en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 seran aplicables en les entitats del sector públic

estatal, autonòmic i local, que no estiguen incloses en l'article 2 d'aquest Estatut i que estiguen definides així en la seua normativa específica", i l'article 55 d'aquest mateix text, que estableix com a principis rectors:

- “1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que es preveu en aquest Estatut i en la resta de l'ordenament jurídic.
2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut seleccionaran al seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en els quals es garantisquen els principis constitucionals abans expressats, i també els establits a continuació:
  - a) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
  - b) Transparència.
  - c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
  - d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
  - e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
  - f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.”

En aquest sentit el TS en la seua sentència núm. 587/2020, de 2 de juliol, seguint l'argumentació de dos precedents, els assumptes 1911/2018 i 2005/2018, considera en la seua opinió majoritària que, mentre la disposició addicional primera de l'EBEP estén l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat als quals es refereix l'article 55 de l'EBEP a les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, no es limita a les *entitats de dret públic* esmentades en l'article 2 de l'EBEP, sinó que va més enllà, perquè en cas contrari l'esmentada disposició addicional quedaria buida de contingut, sent una mera reiteració d'aquest últim precepte.

Pel que entenem que, a l'empara del que es disposa en aquest precepte, els contractes laborals realitzats per Divalterra hagueren de celebrar-se donant l'oportuna publicitat dels procediments selectius, el que comporta que les dades personals dels treballadors finalment contractats hagueren de publicar-se mitjançant els mecanismes de publicitat habilitats en el seu moment, per a aquells procediments selectius en els quals es va basar la seua contractació.

En segon lloc, tal com s'ha exposat en el fonament jurídic anterior, la còpia dels contractes havia d'haver sigut facilitada en el seu moment als representants sindicals, ometent-se únicament el número del document nacional d'identitat o del número d'identitat d'estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, poguera afectar la intimitat personal.

Finalment, també convé assenyalar que el Tribunal Suprem s'ha manifestat en una qüestió similar en la seua Sentència núm. 1338/2020, recordant el que es resol en la STS 748/2020 (recurs de cassació 577/2019), que considera aplicables a aquest cas. Manifesta que “l'exercici de les funcions de les juntes de personal aquesta legitimat per l'article 40.2 de l'EBEP, i poden acudir a totes les vies legals, sense raó per a excloure l'accés a la informació pública de la Llei de transparència [...]”.

Conclou recordant que “La Junta de Personal és l'òrgan de representació dels funcionaris, integrat pels representants d'aquests. Negar-los la informació suposa, bé qüestionar la seua representació, bé negar el dret a la Junta de Personal i als mateixos treballadors.

El mateix cal dir de condicionar-la a una prèvia consulta als representats. Recordant que el que se sol·licita és el catàleg de llocs o la relació dels funcionaris als quals la Junta de Personal representa, amb indicació dels seus llocs [...].

Com hem indicat, i conformement a la mateixa jurisprudència de la Sala Social, les dades identificatives recaptades sobre les persones que exerceixen el lloc de treball en l'Administració pública es troben directament relacionades amb l'organització i funcionament d'una administració pública, són dades associades a l'acompliment d'una labor o activitat pública de l'Agència Estatal, en què concorre un interès públic rellevant i té com a finalitat subministrar una informació a la Junta de Personal que representa als qui ocupen els llocs de treball. Per tant, no cal considerar aplicable la previsió de l'article 19.3 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, en la forma en la qual l'ha interpretat l'Audiència Nacional [...].

Que l'article 19.3 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, no resulta d'aplicació quan per part de la Junta de Personal se sol·licita de l'Administració la informació sobre el Catàleg dels llocs de treball exercits pels funcionaris als quals representa i que es conté en els catàlegs de llocs de treball, no sent per tant necessari el tràmit d'audiència prèvia als funcionaris que ocupen tals llocs de treball.

Per consegüent, estarà justificat que l'empresa comuniqui dades personals dels treballadors als representants legals i/o sindicals a fi que aquests puguen exercir les competències que la llei els confereix sent aquest un escenari que s'ajusta a l'excepció de l'article 11.2.a de la LOPD. Sembla evident que sí, tant l'article 64 de l'ET com el 10.3.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical confereixen drets d'informació i documentació als representants unitaris i sindicals, la seua obtenció per la comunicació de l'empresa es trobarà emparada per aqueixa excepció quan, efectivament, es tracte de dades que tinguen directa connexió amb l'exercici d'aquelles competències (Exp. 79/22)."

Així, en virtut de l'anteriorment exposat bé podria ometre's, en el supòsit que ens ocupa, el tràmit d'audiència als tercers afectats que no són uns altres que els treballadors contractats, màximament, quan segons sembla desprendre's de les dades que consten en l'expedient la informació sol·licitada està relacionada amb la incorporació d'aquests treballadors a la plantilla de la Diputació, en la qual el sindicat sol·licitant posseeix la seua representació legal.

Per tant, a fi d'agilitar l'accés a la informació sol·licitada, i a la llum de la informació que consta en l'expedient, i en virtut de l'avantdit resulta més que raonable eludir el tràmit d'audiència als tercers afectats previst en l'article 19.3 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, perquè tampoc s'arriba a discernir per aquesta autoritat de transparència quins motius podrien ser al·ludits que limitaren l'accés a la informació contractual referenciada, sent el sol·licitant una organització sindical. Per tot això, el que correspon serà facilitar la documentació sol·licitada per l'organització sindical, tenint en compte el que es preveu en l'article 15 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, en cas que en aquesta documentació pogueren figurar dades especialment protegides.

**Sisé.** Finalment, cal recordar el deure de sigil dels representants sindicals en aquelles matèries en què legalment procedisca, conforme al que s'estableix en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

És tot el que cal informar als efectes oportuns.

**EL PRESIDENT DEL CONSELL VALENCIÀ  
DE TRANSPARÈNCIA**

Ricardo García Macho