

Expedient núm. 237/2023

Resolució núm. 84/2024

CONSELL VALENCIÀ DE TRANSPARÈNCIA

President: Sr. Ricardo García Macho

Vocals:

Sr. Lorenzo Cotino Hueso

Sra. Emilia Bolinches Ribera

Sra. Sofía García Solís

A València, 22 d'abril de 2024

Reclamant: Sr. ██████████

Subjecte contra el qual es formula la reclamació: Conselleria de Sanitat

VISTA la reclamació número **237/2023**, interposada per Sr. ██████████ contra la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (actualment Conselleria de Sanitat), i la vocal del Consell com a ponent, la Sra. Sofía García Solís, s'adopta la següent

RESOLUCIÓ

ANTECEDENTS

Primer. Segons es desprén de la documentació que consta en l'expedient, en data 12 de juliol de 2023, el Sr. ██████████, membre de la junta de personal i delegat sindical del CSIF, va presentar per via telemàtica, amb número de registre d'entrada 2023-E-RE-2073, una reclamació davant del Consell de Transparència i Bon Govern, remesa al Consell Valencià de Transparència com a òrgan competent, en data de 18 de juliol de 2023. En esta reclama contra la desestimació parcial a una sol·licitud d'accés a informació presentada el 18 de maig de 2023 davant de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (actualment Conselleria de Sanitat), amb número de registre REGAGE23e00031675300, en la qual demanava, davant de l'anunci d'una imminent mobilitat interna, les llistes actualitzades dels treballadors del Departament de Salut València - Hospital General.

Concretament sol·licitava els següents models de llistes:

“Llista de llocs per centres i categories (llista rhlpudec)

Llista d'ocupació de llocs de treball ordenats alfabèticament (llista rhlpocup)

Llista de totes les unitats funcionals que afecten este departament.”

A esta sol·licitud, la Conselleria de Sanitat, mitjançant un escrit del director econòmic del servici d'emergències sanitàries de la CV, amb data de 12 de juliol de 2023, resol favorablement a facilitar les llistes d'ocupació sol·licitades, incloent-hi les dades següents: centres de treball, unitat funcional, número de lloc, incloent-hi també els llocs no ocupats, denominació del lloc, categoria professional, data d'alta, situació administrativa, règim jurídic i tipus d'ocupació, però es desestima pel que fa a incloure el nom, els cognoms i el DNI de les persones ocupants dels llocs. I facilita també les llistes d'unitats funcionals, de la província de València.

Segon. A fi de brindar una resposta adequada a la sol·licitud del reclamant, amb caràcter previ a la deliberació d'esta resolució, este consell va concedir tràmit d'audiència a la Conselleria de Sanitat per via telemàtica, i en data d'1 d'agost de 2023 l'instava mitjançant un escrit a formular les al·legacions que considerara oportunes respecte de les qüestions referides, així com a facilitar a este consell qualsevol informació relativa a l'assumpte que poguera ser rellevant, ofici rebut el mateix dia 4 d'agost de 2023, segons el justificant de recepció que consta en l'expedient.

Tercer. En data de 23 d'agost de 2023, es rep un escrit d'al·legacions de la Conselleria de Sanitat en què es manifesta el següent:

“AL·LEGACIONS

Primera. Amb caràcter previ, resulta d'utilitat apuntar breument les línies seguides per esta direcció general per a procedir a l'admissió parcial de la petició d'informació, amb data de 18 de maig, efectuada per la Secció Sindical en el SESCOV de l'organització sindical CSIF-CV. En esta sol·licitava les llistes següents: llista de llocs de treball per centres i categories (llista rhlpudec), llista d'ocupació de llocs de treball ordenats alfabèticament (llista rhlpocup) i la llista de totes les unitats funcionals que afecten este departament (DOC. 2).

Les llistes d'ocupació que, per defecte, genera l'aplicació CIRO, contenen les següents dades de la totalitat de la plantilla, incloent-hi el personal de substitució: centre de gestió, categoria professional, centre de treball, núm. de lloc, denominació del lloc, DNI, nom i cognoms, data d'alta, situació administrativa, relació jurídica i tipus d'ocupació.

Òbviament, el nom, els cognoms i el DNI són dades de caràcter personal i, per tant, sotmeses a protecció en aplicació de l'article 18.4 CE, en la mesura en què el seu tractament i la cessió, sense el consentiment previ dels interessats, minve el seu poder de disposició sobre les seues dades personals, ja que desconeix quines dades són les que tenen tercers, qui les té i amb quina finalitat (FJ-6, STC 292/2000, de 30 de novembre).

Per això, es fa necessari aplicar les disposicions que l'ordenament jurídic estableix en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i, en particular, el que disposa l'art. 15.3 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIBG), però, també, seguint les indicacions de la DA 2 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDPGDD) i del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, general de protecció de dades (RGPD). Cosa que ens porta a fer una lectura comprensiva integrada, no només de l'LTAIBG, sinó també de l'LOPDPGDD i de l'RGPD.

Segona. En este sentit, l'art. 15.3 de l'LTAIBG disposa que quan la informació sol·licitada no continga dades especialment protegides, l'òrgan al qual es dirigisca la sol·licitud hi concedirà l'accés amb una ponderació prèvia prou raonada de l'interés públic en la divulgació de la informació i els drets dels afectats les dades dels quals apareguen en la informació sol·licitada, en particular el seu dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal. Esta ponderació es farà d'acord amb: la justificació pels sol·licitants de la seua petició en l'exercici d'un dret; el menor perjudici dels drets dels afectats en cas que els documents únicament contingueren dades de caràcter merament identificatiu d'ells; i la màxima garantia dels drets dels afectats en cas que les dades contingudes en el document puguen afectar la seua intimitat o a la seua seguretat.

Per la seua banda, l'RGPD en el seu article 5 estableix els principis que han de regir el tractament de dades personals, incloent-hi la seua difusió i, entre d'altres, fa referència al principi de «limitació de la finalitat» segons el qual les dades personals, sense distinció, han de ser recollides amb finalitats determinades, explícites i legítimes, i no seran tractades ulteriorment de manera incompatible amb estos fins. Així mateix, subordina este tractament al principi de «minimització de dades»; és a dir, que han de ser adequades, pertinents i limitades al que siga necessari en relació amb els fins per als quals són tractats.

Finalment, cal tindre en compte que la guia de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD), *La protecció de dades en les relacions laborals* (2021), elaborada amb la participació tant del Ministeri de Treball i Economia Social com d'organitzacions empresarials (CEOE i CEPYME) i sindicals (UGT i CCOO), fa referència a la doctrina del TC sobre el principi de proporcionalitat en la limitació de drets fonamentals en què s'estableix que: la mesura (accés a dades personals) ha de superar el juí d'idoneïtat, *si tal mesura és susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat*, el juí de necessitat, és a dir, que *la mesura és necessària, en el sentit que no hi haja una altra mesura més moderada per a la consecució de tal propòsit amb igual eficàcia* i, finalment, el juí de proporcionalitat en sentit estricte, *si que la mateixa és ponderada o equilibrada, per derivar-se d'esta més beneficis o avantatges per a l'interés general que perjudis sobre altres béns o valors en conflicte*.

En conseqüència, per a la correcta ponderació de l'interés públic en la divulgació de la informació i els drets dels afectats, les dades dels quals apareguen en la informació sol·licitada, i donada l'ambigua justificació de la finalitat en la petició, es va sol·licitar a la Secció Sindical de CSIF-SESCV, amb data de 23 de maig, que explicitara quines dades se sol·licitaven i justificara la necessitat i la finalitat d'estes, amb particular referència a les dades de naturalesa personal (DOC. 3).

Tercera. Esta sol·licitud va ser contestada per l'organització sindical, el 25 de maig de 2023, mitjançant un escrit en el qual, en l'exposició de motius, fonamenta la petició en *la proposta de la Direcció d'efectuar una mobilitat interna del SAMU i a fi de dur a terme la funció de vigilància, control i transparència de les condicions de treball de tots els treballadors*; i reitera, a continuació, la petició de les llistes esmentades, sense especificar ni justificar la inclusió en estes de dades personals com ara el nom, els cognoms i el DNI de la totalitat de la plantilla (DOC. 4).

Quarta. A la vista dels fets i partint de la premissa que se sol·licitaven les llistes amb inclusió de la totalitat de dades que l'aplicació informàtica facilita per defecte, es va procedir a portar a efecte la ponderació esmentada d'acord amb la base del que es disposa per la DA 2 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Quinta. Pel que fa a la justificació pels sol·licitants de la seua petició en l'exercici d'un dret (art. 15.3 LTAIBG), l'art. 40 del ROL 5/2015 descriu les funcions dels representants dels treballadors i per extensió dels sindicats representatius, entre les quals es comprenen la de rebre informació sobre la política de personal i de l'evolució probable de l'ocupació i la de vigilar el compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació. D'això, i amb caràcter general, es desprén que el sindicat està legitimat per a sol·licitar informació relativa als llocs de treball davant d'una futura negociació de les bases d'un procés de mobilitat intern i la seua posterior execució, en la mesura en què s'entén integrat en el dret d'accés a la informació que el TREBEP atribueix als representants sindicals.

Ara bé, este dret d'accés a la informació es veu limitat quan esta informació inclou dades de caràcter personal; raó per la qual la guia de l'AEPD manifesta explícitament que *el dret a la protecció de dades és contrari a una petició massiva de dades sobre les persones treballadores quan els sindicats no acrediten una necessitat degudament justificada i no s'especifique la finalitat per a la qual es requereixen les dades*, i s'entén per massiva no només la quantitat de dades de diferent naturalesa, sinó també el nombre de treballadors afectats.

En termes similars es pronuncia l'ATC 29/2008 de 28 de gener, en analitzar un supòsit en el qual se sol·liciten, també, les llistes d'ocupació de llocs de treball, quan afirma que *l'art. 9 de la Llei 9/1987 (que no diferix en essència de les previsions de l'art. 40 de l'ROL 5/2015) no preveu la hipòtesi del subministrament d'una informació generalitzada i indiscriminada de tots els aspectes relatius a la llista de llocs de treball d'un determinat organisme públic, ni, molt menys, de determinades dades que afecten les situacions personals i individuals de tots i cada un dels funcionaris públics que els ocupen* (FJ-3).

Més recentment i confirmant esta línia doctrinal malgrat els canvis normatius haguts, l'STS 427/2021, de 9 de febrer, de la Sala Contenciosa, es pronuncia davant d'una sol·licitud d'informació i documentació d'unes delegades sindicals que consistia en: *d'acord amb el dret d'informació que ens assistix com a representants sindicals d'esta àrea sanitària, la llista de contractes de tots els facultatius de cada servici, amb l'especificació del nom, el tipus de contracte actual i la data d'inici d'estos [...]*. Sobre este supòsit, el Tribunal Suprem en l'FD-7 considera que *ni l'expressat article 10.3.1.a, pel que fa a l'equiparació, a este efecte, dels delegats sindicals, amb els òrgans de representació que s'establisquen en les administracions públiques, respecte de l'accés a la mateixa informació i documentació, ni l'esmentat article 40.1.a que assenyala com a funció de la delegació de personal rebre informació, sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment, descriuen un supòsit legalment previst que exceptue el consentiment dels interessats a l'efecte de l'article 11.2.a de la Llei de 1999, en un cas com l'examinat en el qual se sol·licita una quantiosa i indiscriminada cessió de dades, sense proporcionar una mínima explicació, al temps de la seua sol·licitud, de la necessitat o rellevància d'eixes dades per a l'exercici de les seues labors sindicals*.

Per tant, s'imposa la necessitat de valorar la necessitat i rellevància de les dades relatives al nom, els cognoms i el DNI de les persones treballadores, en la mesura en què la seua finalitat i necessitat no queda definida de manera explícita en la justificació de la Secció Sindical i no dona resposta als requeriments del principi de «limitació de la finalitat» de l'art. 5 de l'RGPD.

Sexta. Seguint la pauta assenyalada en l'art. 15.3 de l'LTAIBG, és procedent ponderar el mínim perjudici dels interessos dels afectats, cosa que ens porta a integrar el principi de minimització de dades de l'RGPD, així com els juís jurisprudencials d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat; tot això referit a les dades identificatives de la persona que ocupa el lloc de treball i al seu DNI.

En este sentit, si la premissa de partida és que la finalitat d'estes dades és la negociació de les bases d'un procés de mobilitat intern i el control de legalitat posterior de la seua execució, no sembla que la inclusió del nom, els cognoms i el DNI siga rellevant en la situació actual del supòsit en qüestió, ja que la finalitat pot veure's satisfeta amb la resta de dades que se sol·liciten i s'han facilitat: centre de treball, número de lloc, incloent-hi també els llocs no ocupats, denominació del lloc, categoria professional, data d'alta, situació administrativa, règim jurídic i tipus d'ocupació.

De fet, tenint en compte que en la fase de negociació s'ha de recordar la convocatòria del procés de mobilitat interna, incloent-hi, segons preveu l'article 36 del Decret 192/2017, la categoria i, si és el cas, l'especialitat, les característiques de les destinacions oferides i la seua localització, el barem de mèrits aplicable, la composició de la comissió de valoració i el termini de presentació de sol·licituds; la informació rellevant és la que afecta els llocs de treball susceptibles de veure's afectats pel procés de mobilitat i les característiques annexes als mateixos i no la de les persones que actualment els ocupen.

D'altra banda, i pel que fa a la seua execució, considerant que l'article 2 del decret esmentat estableix com a principis generals dels processos de selecció i provisió de places de personal estatutari el sotmetiment ple a la llei i al dret, l'eficàcia, la imparcialitat, l'objectivitat i la transparència en l'actuació dels tribunals i altres òrgans responsables de la selecció de recursos humans i la provisió de places, no hi ha dubte que el procés de mobilitat es portarà a efecte amb les degudes garanties de publicitat i transparència en relació amb les persones participants, la baremació dels seus mèrits i les destinacions adjudicades; així com amb els corresponents mecanismes de tutela dels seus interessos. *Per tant, en el moment procedimental oportú seran públiques les dades identificatives necessàries de les persones participants, però només les d'estes i no les de la totalitat de la plantilla tal com requereix la Secció Sindical.*

Per tant, cal concloure que ni el nom, ni els cognoms, ni el DNI complixen amb les exigències del principi de minimització de dades en la mesura en què no són adequades, pertinents i limitades al necessari en relació amb les finalitats; com tampoc els juís d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat; atés que no contribueixen a aconseguir l'objectiu proposat: este es pot aconseguir amb la resta de dades sol·licitades i la seua inclusió no afig més benefici a l'interés general o al particular de l'organització demandant i sí que ocasiona perjudici al dret a la protecció de dades de les persones afectades.

Sèptima. En referència a l'últim element de ponderació establert en l'art. 15.3 de l'LTAIBG, la màxima garantia dels drets dels afectats en cas que les dades contingudes en el document puguen afectar la seua intimitat o la seua seguretat, cal assenyalar que, en el present cas, no preval l'aplicació de l'art. 18.1 CE, sinó l'art 18.4, segons el qual, *la llei limitarà l'ús de la informàtica per a garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.*

Per tot l'anterior, es va concloure i així es va comunicar a l'organització sindical sol·licitant, amb data de 12 de juliol de 2023, que s'havia de procedir a facilitar la llista d'ocupació sol·licitada, incloent-hi les dades següents: el centre de treball, el número de lloc, incloent-hi també els llocs no ocupats, la denominació del lloc, la categoria professional, la data d'alta, la situació administrativa, el règim jurídic i el tipus d'ocupació. I es va desestimar la petició de la inclusió del nom, els cognoms i el DNI de les persones ocupants dels llocs (DOC. 5).

Per tot el que s'ha exposat, se sol·licita que es tinga per presentat este escrit d'al·legacions, que les tinga en consideració i que resolga estimar-les.”

Quart. Efectuada la deliberació de l'assumpte en la sessió del dia de la data d'este consell, s'adopta la present resolució amb els següents

FONAMENTS JURÍDICS

Primer. D'acord amb el que disposa l'art. 47.1 de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de la Generalitat, de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana (d'ara en avant, Llei 1/2022 valenciana), "el Consell Valencià de Transparència és l'autoritat de garantia en matèria de transparència a 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 reclamacions contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, amb caràcter previ a la seua impugnació en la jurisdicció contenciosa administrativa", segons recull, entre les seues funcions, l'article 48.1 del mateix text legal.

Segon. L'article 38 de la Llei 1/2022 valenciana estableix que, contra les resolucions de les sol·licituds d'accés a la informació, podrà interposar-se una reclamació potestativa (prèviament a la impugnació davant de la jurisdicció contenciosa administrativa) davant del Consell Valencià de Transparència. Estes resolucions s'han de regir pel que preveu esta llei, així com pel que disposa la Llei 19/2013, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Tercer. Així mateix, l'administració destinatària de la sol·licitud d'accés a la informació pública objecte del present recurs —la Conselleria de Sanitat— es troba subjecta a les exigències de la llei esmentada, en virtut del que disposa en l'art. 3.1.a, que es referix de manera expressa a "l'Administració de la Generalitat".

Quart. Pel que fa a la part reclamant, es reconeix el dret a acollir-se al que preveu l'article 38 de la Llei 1/2022 valenciana, atés que l'article 27 d'esta llei 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".

Cal assenyalar que el CVT, respecte de les 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 i entén, 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 este cas pel caràcter de representant sindical de qui sol·licita la informació. Ara bé, este reforç no comporta que no s'aplique a este cas la normativa general que regula el procediment d'accés a la informació que preveu la Llei estatal 19/2013 i la Llei 2/2015 valenciana". Este criteri es manté en repetides resolucions: Res. 31/2017 (Exp. 100/2016); Res. 29/2019 (Exp. 132/2018).

Quint. Finalment, la informació sol·licitada en principi constituïx informació pública, d'acord amb el que estableix l'article 13 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, segons el qual s'entenen per informació pública "els continguts o els documents, independentment del format o el suport que tinguen, que estiguen en poder de l'Administració i que hagen sigut elaborats o adquirits en l'exercici de les seues funcions". En els mateixos termes es pronuncia la Llei 1/2022 valenciana en l'article 7.4. No obstant això, caldrà atendre les circumstàncies d'este cas concret.

Sext. En este cas, la reclamació se centra en la desestimació parcial de la sol·licitud d'accés a determinades dades (nom, cognoms i DNI) de les llistes d'ocupació. La Conselleria justifica la desestimació en l'STS 160/2021, que va desestimar la sol·licitud d'un sindicat a rebre informació massiva i indiscriminada sense motivar les raons per les quals resultava rellevant o necessària per a l'exercici de la llibertat sindical procedir a un bolcat massiu de dades personals, sense cap justificació i en la qual el TS indicava que no existia vulneració del dret de llibertat sindical quan "la mera invocació, mancada de justificació, de la representació sindical no pot servir d'excusa per a accedir a tota classe de documentació". No és este el cas que ens ocupa, en el qual el sindicat justifica la sol·licitud per a poder

dur a terme una labor de seguiment i control d'un procés de mobilitat interna, que està sotmés als principis de publicitat i transparència. Este dret a rebre informació per part dels delegats sindicals té una connexió directa amb el dret dels treballadors a rebre informació remesa pel seu sindicat i, en conseqüència, l'administració ha d'abstindre's de desenvolupar qualsevol conducta que pugui impedir la recepció normal de la informació.

Sobre esta qüestió ja s'ha pronunciat este consell en un expedient anterior (exp. 164/2023, Res. 243/2023, de 22 de desembre), en el qual se sol·licitava per un altre sindicat la mateixa o similar informació respecte d'altres centres de salut, i en la qual s'al·legaven els mateixos límits per a denegar l'accés al DNI, al nom i als cognoms per part de la Conselleria de Sanitat, i que va resoldre este CVT, sobre les llistes d'ocupació, en el sentit següent:

“Sext. [...] pel que fa a la possible concurrència del límit de protecció de dades al·legat per la Conselleria d'acord amb l'article 15.3 de la Llei 19/2013, després de la minuciosa ponderació duta a terme, l'Administració considera la necessitat d'ocultar aquelles dades identificatives de les persones integrants d'estes llistes, i el seu DNI. No obstant això, este consell considera que el nom i els cognoms dels integrants d'una llista d'ocupació d'una administració pública complix les condicions perquè les dades incloses en la mateixa es consideren dades merament identificatives, cosa que encaixa a la perfecció amb l'apartat 2 de l'article 15, que estableix que *amb caràcter general, i llevat que en el cas concret prevalga la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits sobre l'interès públic en la divulgació que ho impedisca, es concedirà l'accés a informació que continga dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'òrgan*, i no resulta, per tant, aplicable en este cas l'apartat 3 del precepte esmentat al·legat per la Conselleria. En este mateix sentit es pronuncia el CTBG en el seu criteri 04/2015 i l'AEPD.

D'esta manera, entenem que el sindicat ha justificat prou la necessitat d'estes dades per a l'exercici de l'acció sindical, quan la Conselleria el va requerir per a fer-ho. A això se suma l'obligatòria publicitat i transparència que han de regir qualsevol procediment de selecció del personal empleat públic, per la qual cosa este consell considera que les dades identificatives relatives al nom i als cognoms de les persones integrants de les llistes d'ocupació esmentades han de ser facilitades atés que les mateixes formen part de l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'òrgan de què es tracte. Criteri anteriorment mantingut per este òrgan de garantia en la resolució 309/2022, de 12 de desembre —portada a col·lació pel sindicat reclamant— en què se sol·licitava al Departament de Gandia la llista d'ocupació i contractació mensual del departament amb el DNI dels treballadors i, pel que fa al *nom i cognoms dels treballadors contractats, entenem que ha de ser considerada com una dada merament identificativa relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'òrgan, en què ha de prevaldre l'accés, d'acord amb el que s'estableix en l'apartat 2 del ja esmentat article 15 de la Llei 19/2013.*

Pel que fa al DNI de les persones ocupants dels llocs, pot facilitar-se seguint la recomanació de l'AEPD i això no afectaria l'accés a la informació, per la qual cosa entenem que ha de resoldre's en el mateix sentit que es va acordar en l'esmentada resolució, i *es proposa que el DNI dels treballadors només continga les posicions 4, 5, 6 i 7 d'acord amb la recomanació de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, i caldrà substituir per asteriscs la resta de posicions de números i lletres, per la qual cosa la representant sindical és qui està proposant la protecció d'eixes dades de caràcter personal. A més, la informació sol·licitada és adequada, necessària i proporcionada a la funció de control dels representants legals dels treballadors, i s'estima, per tant, en este apartat, parcialment la reclamació”*.

De la mateixa manera es va pronunciar este consell en l'exp. 178/2022, Res. 309/2022, de 12 de desembre.

Sèptim. En este cas, la Conselleria al·lega els mateixos límits per a denegar la informació relativa al nom i als cognoms i al DNI de les persones que ocupen els llocs, i de la mateixa manera va ser requerit el sindicat sol·licitant perquè justificara i motivara la seua petició, ja que el reclamant al·legava que la sol·licitud de les dades es fonamenta en *la proposta de la Direcció de realitzar una mobilitat interna del*

SAMU i amb l'objecte de realitzar la funció de vigilància, control i transparència de les condicions de treball de tots els treballadors.

Així doncs, vist l'anterior, este consell considera aplicables a este cas els mateixos arguments que fonamentaven la resolució de l'exp. 164/2023, en els mateixos termes exposats i, en conseqüència, tenint en compte la condició de representant sindical del reclamant i el seu dret reforçat d'accés, és procedent estimar parcialment la reclamació, per tant, es reconeix el dret d'accés a les dades identificatives de les persones ocupants dels llocs (nom i cognoms), es facilitarà el DNI d'acord amb la recomanació de l'AEPD, de manera que només continga les posicions 4, 5, 6 i 7 i se substituirà per asteriscs la resta de les posicions de números i lletres.

Només queda recordar el deure de sigil imposat als membres de les juntes de personal i als delegats sindicals, respecte de la informació a la qual se'ls facilite accés, d'acord amb el que es disposa en els articles 62 i 65 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, en concordança amb l'article 10.3.1r de la Llei orgànica de llibertat sindical.

RESOLUCIÓ

En atenció als antecedents i fonaments jurídics descrits, el Consell Valencià de Transparència acorda

Primer. Estimar parcialment la reclamació presentada en data de 12 de juliol de 2023 pel Sr. ██████████ ██████████, en representació del CSIF, contra la Conselleria de Sanitat, reconèixer el dret d'accés a les dades identificatives de les persones ocupants dels llocs (nom i cognoms), i facilitar el DNI, d'acord amb la recomanació de l'AEPD, de manera que només continga les posicions 4, 5, 6 i 7, i se substituiran per asteriscs la resta de posicions de números i lletres, segons el que es disposa en els fonaments jurídics sext i sèptim.

Segon. Instar la Conselleria de Sanitat, en el termini d'un mes des de la notificació d'esta resolució, que facilite al reclamant la informació sol·licitada i no entregada, i que comuniqui a este consell les actuacions dutes a terme per a complir el que s'ha acordat.

Contra esta resolució, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar un recurs contenciós administratiu davant de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, en el termini de dos mesos, comptats des de l'endemà de la notificació, de conformitat amb el que estableixen els articles 10 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

**EL PRESIDENT DEL CONSELL VALENCIÀ
DE TRANSPARÈNCIA**