

**Expediente N.º 237/2023**

**Resolución N.º 84/2024**

## CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA

Presidente: D. Ricardo García Macho

Vocales:

D. Lorenzo Cotino Hueso

Dña. Emilia Bolinches Ribera

Dña. Sofía García Solís

En Valencia, a 22 de abril de 2024

Reclamante: D. ██████████

Sujeto contra el que se formula la reclamación: Conselleria de Sanidad

VISTA la reclamación número **237/2023**, interpuesta por D. ██████████ contra la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (actualmente Conselleria de Sanidad), y siendo ponente la vocal del Consejo, Dña. Sofía García Solís, se adopta la siguiente

### RESOLUCIÓN

#### ANTECEDENTES

**Primero.** – Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, en fecha 12 de julio de 2023, D. ██████████, miembro de la junta de personal y delegado sindical del CSIF, presentó por vía telemática, con número de registro de entrada 2023-E-RE-2073, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, remitida al Consejo Valenciano de Transparencia como órgano competente en fecha 18 de julio de 2023. En ella reclama contra la desestimación parcial a una solicitud de acceso a información presentada el 18 de mayo de 2023 ante la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (actualmente Conselleria de Sanidad), con número de registro REGAGE23e00031675300, en la que pedía, ante el anuncio de una inminente movilidad interna, los listados actualizados de los trabajadores del Departamento Valencia-Hospital General.

Concretamente solicitaba los siguientes modelos de litados:

*“Listado de puestos por centros y categorías (listado rhlpudec)*

*Listado de ocupación puestos de trabajo ordenados alfabéticamente (listado rhlpocup)*

*Listado de todas las unidades funcionales que afecten a este Departamento.”*

A esta solicitud, la Conselleria de Sanidad, mediante escrito del director económico del servicio de emergencias sanitarias CV de fecha 12 de julio de 2023, resuelve favorablemente a facilitar los listados de ocupación solicitados incluyendo los siguientes datos: centros de trabajo, unidad funcional, número de puesto incluyendo también los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, fecha de alta, situación administrativa, régimen jurídico y tipo de ocupación, desestimándose en lo relativo a incluir el nombre, apellidos y DNI de las personas ocupantes de los puestos. Y facilitando también los listados de unidades funcionales, provincia de Valencia.

**Segundo.** – Al objeto de brindar una respuesta adecuada a la solicitud del reclamante, con carácter previo a la deliberación de la presente resolución, por parte de este Consejo se procedió a conceder trámite de audiencia a la Conselleria de Sanidad por vía telemática, instándole mediante escrito de fecha de 1 de agosto de 2023 a formular las alegaciones que considerara oportunas respecto de las cuestiones referidas, así como a facilitar a este Consejo cualquier información relativa al asunto que pudiera resultar relevante, oficio recibido el día 4 de agosto de 2023, según acuse de recibo que consta en el expediente.

**Tercero.** – En fecha 23 de agosto de 2023, se recibe escrito de alegaciones de la Conselleria de Sanidad manifestando lo siguiente:

“**ALEGACIONES**

*Primera.* - Con carácter previo, resulta de utilidad apuntar brevemente las líneas seguidas por esta Dirección General para proceder a la admisión parcial de la petición de información, con fecha de 18 de mayo, realizada por la Sección Sindical en el SESCOV de la organización sindical CSIF-CV. En ella solicitaba los siguientes listados: "listado de puestos de trabajo por centros y categorías (listado rhlpudec), listado de ocupación de puestos de trabajo ordenados alfabéticamente (listado rhlpocup) y el listado de todas las unidades funcionales que afecten a este Departamento (DOC.2).

Los listados de ocupación que, por defecto, genera la aplicación CIRO contienen los siguientes datos de la totalidad de la plantilla, incluyendo el personal de sustitución: centro de gestión, categoría profesional, centro de trabajo, nº de puesto, denominación del puesto, dni, nombre y apellidos, fecha de alta, situación administrativa, relación jurídica y tipo de ocupación.

Obviamente, el nombre, apellidos y dni son datos de carácter personal y, por lo tanto, sometidos a protección en aplicación del artículo 18.4 CE, en la medida en que su tratamiento y cesión, sin el consentimiento previo de los interesados, merma su poder de disposición sobre sus datos personales, ya que desconoce qué datos son los que se poseen por terceros, quiénes los poseen y con qué fin (FJ-6, STC 292/2000, de 30 de noviembre).

Por ello, se hace necesario aplicar las disposiciones que el ordenamiento jurídico establece en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y, en particular, lo dispuesto por el art. 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG), pero, también, siguiendo las indicaciones de la DA 2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD) y del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD). Lo cual nos lleva a hacer una lectura comprensiva integrada, no solo de la LTAIBG, sino también de la LOPDPGDD y del RGPD.

*Segunda.* - En este sentido, el art. 15.3 de la LTAIBG dispone que cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Esta ponderación se realizará en base a: la justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho; el menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos; y la mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad.

Por su parte, el RGPD en su art. 5 establece los principios que han de regir el tratamiento de datos personales, incluida su difusión y, entre otros, hace referencia al principio de «limitación de la finalidad» según el cual los datos personales, sin distinción, han de ser recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. Asimismo, subordina este tratamiento al principio de «minimización de datos»; es decir, que han de ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados.

Por último, hay que tener en cuenta que la guía de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), "La protección de datos en las relaciones laborales" (2021), elaborada con la participación tanto del Ministerio de Trabajo y Economía Social como de organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (UGT, CCOO), hace referencia a la doctrina del TC sobre el principio de proporcionalidad en la limitación de derechos fundamentales en la que se establece que: la medida (acceso a datos personales) ha de superar el juicio de idoneidad, "si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto", el juicio de necesidad, es decir, que "la medida es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia" y, por último, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, "sí la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto".

*En consecuencia, en aras a la correcta ponderación del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada y dada la ambigua justificación de la finalidad en la petición, se solicitó a la Sección Sindical de CSIF-SESCV, con fecha de 23 de mayo, que explicitara qué datos se solicitaban y justificara la necesidad y la finalidad de los mismos, con particular referencia a los datos de naturaleza personal (DOC.3).*

*Tercera. - Dicha solicitud fue contestada por la organización sindical, el 25 de mayo de 2023, mediante escrito en el que, en su exposición de motivos, fundamenta la petición en "la propuesta de la Dirección de realizar una movilidad interna del SAMU" y con el objeto de "realizar la función de vigilancia, control y transparencia de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores"; reiterando, a continuación, la petición de los citados listados, sin especificar ni justificar la inclusión en los mismos de datos personales como nombre, apellidos y dni de la totalidad de la plantilla (DOC.4).*

*Cuarta. - A la vista de los hechos y partiendo de la premisa de que se solicitaban los listados con inclusión de la totalidad de datos que la aplicación informática facilita por defecto, se procedió a llevar a efecto la citada ponderación en base a lo dispuesto por la DA 2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

*Quinta. - En cuanto a la justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho (art. 15.3 LTAIBG), el art. 40 del ROL 5/2015 describe las funciones de los representantes de los trabajadores y por extensión de los sindicatos representativos, de entre las que se comprenden, la de recibir información sobre la política de personal y de la evolución probable del empleo y la de vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo. De ello, y con carácter general, se desprende que el sindicato está legitimado para solicitar información relativa a los puestos de trabajo ante una futura negociación de las bases de un proceso de movilidad interno y su posterior ejecución, en la medida en que se entiende integrado en el derecho de acceso a la información que el TREBEP atribuye a los representantes sindicales.*

*Ahora bien, este derecho de acceso a la información se ve limitado cuando dicha información incluye datos de carácter personal; razón por la que la guía de la AEPD manifiesta explícitamente que, "el derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de datos sobre las personas trabajadoras cuando los sindicatos no acrediten una necesidad debidamente justificada y no se especifique la finalidad para la que se requieren tales datos", entendiéndose por masiva no sólo la cantidad de datos de diferente naturaleza, sino también el número de trabajadores afectados.*

*En similares términos se pronuncia el ATC 29/2008 de 28 de enero, al analizar un supuesto en el que se solicitan, también, los listados de ocupación de puestos de trabajo, cuando afirma que "el art. 9 de la Ley 9/1987 (que no difiere en esencia de las previsiones del art. 40 del ROL 5/2015) no contempla la hipótesis del suministro de una información generalizada e indiscriminada de todos los aspectos relativos a la lista de puestos de trabajo de un determinado organismo público, ni, mucho menos, de determinados datos que afecten a las situaciones personales e individuales de todos y cada uno de los funcionarios públicos que los ocupen" (FJ-3).*

*Más recientemente y confirmando esta línea doctrinal pese a los cambios normativos habidos, la STS 427/2021 de 9 de febrero de la Sala de lo Contencioso se pronuncia ante una solicitud de información y documentación de unas delegadas sindicales que consistía en: "en base al derecho de información que nos asiste como representantes sindicales de esta área sanitaria la relación de contratos de todos los facultativos de cada servicio, especificando nombre, tipo de contrato actual y fecha de inicio de los mismos ... ". Sobre este supuesto, el Tribunal Supremo en su FD-7 considera que "ni el expresado artículo 10.3.1ª, por lo que se refiere a la equiparación, a estos efectos, de los delegados sindicales, con los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, respecto del acceso a la misma información y documentación, ni el citado artículo 40.1.a) que señala como función de los delegación de personal 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, describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados a los efectos del artículo 11.2.a) de la Ley de 1999, en un caso como el examinado en el que se solicita una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin*

*proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de esos datos para el ejercicio de sus labores sindicales".*

*Por lo tanto, se impone la necesidad de valorar la necesidad y relevancia de los datos relativos al nombre y apellidos y dni de las personas trabajadoras, en la medida en que su finalidad y necesidad no queda definida de forma explícita en la justificación de la Sección Sindical y no da respuesta a los requerimientos del principio de «limitación de la finalidad» del art.5 del RGPD.*

*Sexta. - Siguiendo la pauta señalada en el art. 15.3 la LTAIBG, procede ponderar el menor perjuicio de los intereses de los afectados, lo cual nos lleva a integrar el principio de minimización de datos del RGPD, así como los juicios jurisprudenciales de idoneidad, necesidad y proporcionalidad; referido todo ello a los datos identificativos de la persona ocupante del puesto de trabajo y su dni.*

*En este sentido, si la premisa de partida es que la finalidad de estos datos es la negociación de las bases de un proceso de movilidad interno y el control de legalidad posterior de su ejecución, no parece que la inclusión del nombre, apellidos y dni sea relevante en la situación actual del supuesto en cuestión, ya que la finalidad puede verse satisfecha con el resto de datos que se solicitan y se han facilitado: centro de trabajo, número de puesto incluyendo también los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, fecha de alta, situación administrativa, régimen jurídico y tipo de ocupación.*

*De hecho, teniendo en cuenta que en la fase de negociación se ha de acordar la convocatoria del proceso de movilidad interna incluyendo, según prevé el artículo 36 del Decreto 192/2017, la categoría y, en su caso, especialidad, las características de los destinos ofertados y su localización, el baremo de méritos aplicable, la composición de la comisión de valoración y el plazo de presentación de solicitudes; la información relevante es la que afecta a los puestos de trabajo susceptibles de verse afectados por el proceso de movilidad y las características anexas a los mismos y no la de las personas que actualmente los ocupan.*

*Por otra parte, y en cuanto a su ejecución, considerando que el artículo 2 del citado Decreto establece como principios generales de los procesos de selección y provisión de plazas de personal estatutario el sometimiento pleno a la ley y al derecho, la eficacia, imparcialidad, objetividad y transparencia en la actuación de los tribunales y demás órganos responsables de la selección de recursos humanos y provisión de plazas, no cabe duda de que el proceso de movilidad se llevará a efecto con las debidas garantías de publicidad y transparencia en relación con las personas participantes, la baremación de sus méritos y los destinos adjudicados; así como con los correspondientes mecanismos de tutela de sus intereses. Por lo tanto, en el momento procedimental oportuno serán públicos los datos identificativos necesarios de las personas participantes, pero sólo los de éstas y no los de la totalidad de la plantilla tal y como requiere la Sección Sindical.*

*Por lo tanto, cabe concluir que ni el nombre y apellidos, ni el dni cumplen con las exigencias del principio de minimización de datos en la medida en que no son adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines; como tampoco los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad; dado que no contribuyen a conseguir el objetivo propuesto: éste se puede alcanzar con el resto de datos solicitados y su inclusión no añade más beneficio al interés general o al particular de la organización demandante y sí que ocasiona perjuicios al derecho a la protección de datos de las personas afectadas.*

*Séptima. - En referencia al último elemento de ponderación establecido en el art. 15.3 de la LTAIBG, la mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, cabe señalar que, en el presente caso, no prima la aplicación del art. 18.1 CE, sino el art 18.4, según el cual, la "ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".*

*Por todo lo anterior, se concluyó y así se comunicó a la organización sindical solicitante, con fecha de 12 de julio de 2023, que se debía proceder a facilitar el listado de ocupación solicitado incluyendo los siguientes datos: centro de trabajo, número de puesto, incluyendo también los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, fecha de alta, situación administrativa, régimen*

*jurídico y tipo de ocupación. Desestimándose la petición de la inclusión del nombre y apellidos y dni de las personas ocupantes de los puestos (DOC.5).*

*Por todo lo expuesto, se solicita tenga por presentado el presente escrito de alegaciones, las tenga en consideración y resuelva estimarlas”.*

**Cuarto.** - Efectuada la deliberación del asunto en la sesión del día de la fecha de este Consejo, se adopta la presente resolución bajo los siguientes

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**Primero.** - Conforme a lo dispuesto en su art. 47.1 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (en adelante Ley 1/2022 valenciana), “el Consejo Valenciano de Transparencia es la autoridad de garantía en materia de transparencia en la Comunitat Valenciana. Tiene como finalidad garantizar el derecho de acceso a la información pública y velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa”, siendo el órgano competente para “resolver las reclamaciones contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, con carácter previo a su impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa”, según recoge, entre sus funciones, el artículo 48.1 del mismo texto legal.

**Segundo.** – El artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana establece que frente a las resoluciones de las solicitudes de acceso a la información podrá interponerse reclamación potestativa (previa a la impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa) ante el Consejo Valenciano de Transparencia. Estas resoluciones se registrarán por lo previsto en esta Ley, así como por lo dispuesto en la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

**Tercero.** - Asimismo, la administración destinataria de la solicitud de acceso a la información pública objeto del presente recurso –la Conselleria de Sanidad– se halla sujeta a las exigencias de la citada Ley, en virtud de lo dispuesto en su art. 3.1.a), que se refiere de forma expresa a “*la administración de la Generalitat*”.

**Cuarto.** - En cuanto a la parte reclamante, se reconoce el derecho a acogerse a lo previsto en el artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana, toda vez que el art. 27 de dicha Ley garantiza el derecho a la información pública de *cualquier ciudadano o ciudadana, a título individual o en representación de cualquier organización legalmente constituida, sin que sea necesario motivar la solicitud ni invocar la ley.*

Cabe señalar que el CVT, respecto de aquellas solicitudes de acceso a la información pública presentadas por representantes sindicales, ha venido afirmando su competencia para la resolución de las reclamaciones que se presenten en el ámbito del ejercicio de la acción sindical y entendiendo además que “el derecho general de acceso a la información pública que la Ley de Transparencia contempla para cualquier ciudadano o ciudadana, se ve reforzado en este caso por el carácter de representante sindical de quién solicita la información. Ahora bien, este refuerzo no implica que no se aplique a este caso la normativa general que regula el procedimiento de acceso a la información prevista en la Ley estatal 19/2013, y en la Ley 2/2015 valenciana”. Este criterio se mantiene en repetidas resoluciones: Res. 31/2017 (Exp. 100/2016); Res. 29/2019 (Exp. 132/2018).

**Quinto.** - Por último, la información solicitada constituye, en principio, información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, según el cual se entiende por información pública los *contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de la Administración y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones.* En los mismos términos se pronuncia la Ley 1/2022 valenciana en su artículo 7.4. No obstante habrá que atender a las circunstancias de este caso concreto.

**Sexto.** – En el presente caso, la reclamación se centra en la desestimación parcial de la solicitud de acceso a determinados datos (nombre, apellidos y dni) de los listados de ocupación. La Conselleria

justifica la desestimación en la STS 160/2021, que desestimó la solicitud de un sindicato a recibir información masiva e indiscriminada sin motivar las razones por las que resultaba relevante o necesaria para el ejercicio de la libertad sindical proceder a un volcado masivo de datos personales, sin justificación alguna y en la que el TS indicaba que no existía vulneración del derecho de libertad sindical cuando *“la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación”*. No es este el caso que nos ocupa, en el que el sindicato justifica la solicitud para poder llevar a cabo una labor de seguimiento y control de un proceso de movilidad interna, que está sometido a los principios de publicidad y transparencia. Este derecho a recibir información por parte de los delegados sindicales tiene una conexión directa con el derecho de los trabajadores a recibir información remitida por su sindicato y en consecuencia, la administración debe abstenerse de desarrollar cualquier conducta que pueda impedir la normal recepción de la información.

Sobre esta cuestión ya se ha pronunciado este Consejo en un expediente anterior (Exp. 164/2023, Res. 243/2023, de 22 de diciembre), en el que se solicitaba por otro sindicato la misma o similar información respecto de otros centros de salud, y en la que se alegaban los mismos límites para denegar el acceso a dni, nombre y apellidos por parte de la Conselleria de Sanidad, resolviendo este CVT, sobre los listados de ocupación, en el siguiente sentido:

*“Sexto. – ...en cuanto a la posible concurrencia del límite de protección de datos alegado por la Conselleria conforme al artículo 15.3 de la ley 19/2013, tras la minuciosa ponderación llevada a cabo la administración considera la necesidad de ocultar aquellos datos identificativos de las personas integrantes de dichos listados, y su dni. No obstante, considera este Consejo que el nombre y apellidos de los integrantes de un listado de ocupación de una administración pública cumple las condiciones para que los datos en el mismo incluidos se consideren datos meramente identificativos, encajando a la perfección con el apartado 2 del artículo 15, que establece que “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”, y no resultando, por tanto, aplicable en este caso el apartado 3 del precepto mencionado alegado por la Conselleria. En este mismo sentido se pronuncia el CTBG en su criterio 04/2015 y la AEPD.*

*Así las cosas, entendemos que el sindicato ha justificado suficientemente la necesidad de dichos datos para el ejercicio de la acción sindical, cuando la Conselleria le requirió para ello. A ello se suma la obligatoria publicidad y transparencia que deben regir cualquier procedimiento de selección del personal empleado público, considerando este Consejo que los datos identificativos relativos al nombre y apellidos de las personas integrantes de los listados de ocupación mencionados deben ser facilitados dado que los mismos forman parte de la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de que se trate. Criterio anteriormente mantenido por este órgano de garantía en la resolución 309/2022, de 12 de diciembre -traída a colación por el sindicato reclamante- en el que se solicitaba al Departamento de Gandía el listado de ocupación y contratación mensual del Departamento con dni de los trabajadores, y por lo que respecta al “nombre y apellidos de los trabajadores contratados entendemos que debe ser considerado como un dato meramente identificativo relacionado con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, en el que debe prevalecer el acceso, conforme a lo establecido en el artículo apartado 2 del ya mencionado artículo 15 la ley 19/2013”.*

*Por lo que se refiere al dni de las personas ocupantes de los puestos, puede facilitarse siguiendo la recomendación de la AEPD y ello no afectaría al acceso a la información, por lo que entendemos debe resolverse en el mismo sentido que se acordó en la mencionada resolución, y “se propone que el DNI de los trabajadores, solamente contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7 conforme a la recomendación de la Agencia Española de Protección de Datos, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, por lo que la representante sindical es quien está proponiendo la protección de esos datos de carácter personal. Además, la información solicitada es adecuada, necesaria y proporcionada a la función de control de los representantes legales de los trabajadores”, estimándose, por tanto, en este apartado, parcialmente la reclamación”.*

De igual manera se pronunció este Consejo en el Exp. 178/2022, Res. 309/2022, de 12 de diciembre.

**Séptimo.** – En el presente caso, alega la Conselleria los mismos límites para denegar la información relativa a nombre y apellidos y dni de las personas que ocupan los puestos, y del mismo modo fue requerido el sindicato solicitante para que justificara y motivara su petición, alegando el reclamante que la solicitud de los datos se fundamenta en *“la propuesta de la Dirección de realizar una movilidad interna del SAMU”* y con el objeto de *“realizar la función de vigilancia, control y transparencia de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores”*.

Así pues, visto lo anterior, este Consejo considera aplicables a este caso los mismos argumentos que fundamentaban la resolución del exp. 164/2023, en los mismos términos expuestos, y, en consecuencia, teniendo en cuenta la condición de representante sindical del reclamante y su derecho reforzado de acceso, procede estimar parcialmente la reclamación, reconociendo el derecho de acceso a los datos identificativos de las personas ocupantes de los puestos (nombre y apellidos), debiendo facilitarse el dni conforme a la recomendación de la AEPD, de manera que solo contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de las posiciones de números y letras.

No queda sino recordar el deber de sigilo impuesto a los miembros de las juntas de personal y delegados sindicales, respecto de la información a la que se les facilite acceso, conforme a lo dispuesto en los artículos 62 y 65 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con el artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, el Consejo Valenciano de Transparencia acuerda

**Primero.** – Estimar parcialmente la reclamación presentada con fecha 12 de julio de 2023 por D. [REDACTED] en representación del CSIF contra la Conselleria de Sanidad, reconociendo el derecho de acceso a los datos identificativos de las personas ocupantes de los puestos (nombre y apellidos), y debiendo facilitarse el dni, conforme a la recomendación de la AEPD, de manera que solo contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, según lo dispuesto en los fundamentos jurídicos sexto y séptimo.

**Segundo.** – Instar a la Conselleria de Sanidad a que, en el plazo de un mes desde la notificación de la presente resolución, facilite al reclamante la información solicitada y no entregada, comunicando a este Consejo las actuaciones llevadas a cabo para dar cumplimiento a lo acordado.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO VALENCIANO  
DE TRANSPARENCIA**