



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

La Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico sobre la posibilidad de que un delegado de personal de funcionario de dicho Ayuntamiento reciba copia de un expediente.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales, la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de _____, expone:

“Se ha recibido en este Ayuntamiento un registro de entrada en el cual se nos solicita lo siguiente:

_____, actuando en calidad de delegado de personal de funcionarios del Ayuntamiento de _____, por el sindicato de UGT. Por ello, tal y como establece la normativa, tiene que tener acceso a los expedientes referentes al personal funcionario.

Que se dé copia del expediente de nombramiento accidental de Jefe de la Policía Local.

Nuestra consulta es la siguiente:

Los datos solicitados por el interesado afectan a dos personas diferentes, no formando parte él del citado expediente, sino que afectan a terceras personas. Queremos saber que datos podemos facilitar al interesado en su condición de delegado de personal de UGT sin que se vean comprometidos los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales de terceros.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Por medio del presente se solicita al Servicio de Asistencia Jurídica a las Entidades Locales de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres la emisión de informe jurídico acerca de la información que podemos facilitar al interesado.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) establece las funciones de los Delegados de personal, señalando que:

«1. Las Juntas de Personal y los delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- 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 de organización y métodos de trabajo.*
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el 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 oportuna ante los organismos competentes.*



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad».

Además, según doctrina constitucional reiterada, el derecho de libertad sindical, consagrado constitucionalmente en el art. 28.1 de la Constitución -CE- está integrado por un contenido esencial mínimo e inderogable (autoorganización sindical y actividad y medios de acción sindical) y un eventual contenido adicional de concreción legal (representación institucional, promoción y presentación de candidaturas, etc.), que incluye los derechos de acción sindical reconocidos por los arts. 9 y 10 de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -LOLS- y el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa. Entre ellas, y en el seno de la Administración Pública, el derecho de información de las juntas de personal y delegados de personal que, por aplicación analógica de lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS, se reconoce también a las secciones y delegados sindicales constituidos en los centros de trabajo de aquélla, el cual viene concretado en el art. 2 de la Ley citada, cuyo reconocimiento resulta esencial para la existencia de un auténtico y efectivo derecho de libertad sindical. En relación a dicho artículo, se ha dicho por la jurisprudencia que:

"Dicho precepto no contiene una lista cerrada y completa, sino abierta, que permite incluir otras que se consideren necesarias para el ejercicio de sus respectivas funciones y la defensa de la libertad sindical; y así, el núm. 1 del citado artículo, referente a la información sobre «política de personal», es tan genérico que, en su ámbito podrían incluirse aspectos no contemplados expresamente en el resto de sus apartados, entre ellos, y por lo que ahora importa, los relativos a información sobre todo lo relativo a la cobertura de los puestos de la enfermería de enlace del Distrito de Cabra-Lucena- Montilla (convocatoria, personal participante, personal seleccionado, integrantes del jurado seleccionador y baremación utilizada) que el sindicato recurrente, a través de su delegado sindical, requirió al organismo demandado (puntos 12, 14, 15, 21 y 22 de la demanda y del primer hecho probado de la sentencia



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

combatida), y que éste denegó al sindicato alegando que se trataba de información relativa a la organización y función asistencia, lo que no puede ser compartido por lo ya dicho, pues la petición de información no se refería a la organización y funcionamiento de tal enfermería de enlace, sino al proceso selectivo del personal que iba a servirla. Por ello, tal negativa impide al sindicato conocer cuál es y cómo se concreta la política de personal del distrito sanitario, obstaculiza su labor de fiscalización y de transmisión de la información a los afiliados y al resto de los empleados concernidos, aun no afiliados, y, en definitiva, constituye una vulneración del derecho fundamental invocado”.

En consecuencia, los delegados de personal tienen derecho a recibir información sobre la evolución de las políticas de personal y tienen la función de vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo por lo que deben facilitársele el acceso a la información por parte del Ayuntamiento para ejercer estas funciones, incluso para poder ejercer las acciones legales ante los organismos competentes.

SEGUNDO.- El citado TRLEBEP establece que los procesos de selección de personal en el ámbito de las Administraciones Públicas se encuentran sujetos, entre otros, a los principios de publicidad y transparencia, principios que rigen en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario como es el procedimiento que tramitó el Ayuntamiento de _____ de nombramiento accidental de Jefe de la Policía Local.

CONCLUSIONES

El delegado de personal de funcionarios tiene derecho a recibir información y obtener copia de los datos de formación, experiencia profesional, puntuación de los méritos o pruebas realizadas respetando la intimidad de las personas afectadas. Adquiriendo la obligación como cesionario de los datos a guardar secreto.