

Resolució 1390/2025, de 23 de setembre**Número d'expedient de la Reclamació:** 235/2025**Administració reclamada:** Consorci de Biblioteques de Barcelona. Ajuntament de Barcelona**Informació reclamada:** Llistat amb la identificació de les dotacions de l'annex de l'acord d'aplicació RLT; llistat de la plantilla amb l'antiguitat d'adscripció al centre de treball actual; llistat amb informació de les comissions de servei, adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions, actes de la Comissió Executiva i el Consell General del 2023 i 2024.**Sentit de la resolució:** Acord parcial de mediació, estimació parcial

Resum: La informació pública sol·licitada i reclamada és informació pública i d'acord amb els articles 18.1 i 20.1 LTAIPBG, qualsevol persona hi té dret, llevat que concorrin causes legals que en determinin la denegació o l'accés restringit i que s'han d'interpretar de manera proporcional a la seva finalitat i a la presència d'interessos públics i privats que hi concorrin. En el marc del procediment de mediació, es va arribar a un acord parcial mitjançant el qual l'administració es va comprometre a lliurar tots els ítems de la SAIP a excepció del primer, això és, al llistat amb identificació de les dotacions de l'annex de l'acord d'aplicació RLT. Al respecte, s'invoca la protecció de dades i es considera que la finalitat no ha quedat acreditada. Per la seva part, l'APDCAT, atenent la disposició de l'article 24.2 LTAIPBG, considera que conèixer la vinculació entre cada treballador i la plaça que ocupa de forma efectiva, pot ser pertinent a efectes que els representants dels treballadors puguin exercir les seves funcions de control i avaluació de l'actuació de l'Administració pel que fa només a les convocatòries en curs. En canvi, i contràriament a la posició de l'APDCAT, aquesta Comissió considera que per a l'acció sindical descrita disposar de la informació reclamada permet no només exercir aquestes funcions de control i avaluació, sinó també saber quines persones en resulten afectades, fer-ne el seguiment en termes d'ocupació i organització, poder activar mecanismes de control i, fins i tot, acordar amb l'empresa una calendarització i controlar l'evolució probable d'ocupació i provisió dels llocs d'acord les funcions de que disposen els òrgans de representació (EBEP i ET). És convenient recordar que, per una banda, la Llei de transparència no obliga a justificar la finalitat de l'accés, si bé és recomanable en molts dels casos per a facilitar la ponderació, i que les limitacions al dret d'accés s'han d'interpretar sempre restrictivament en benefici d'aquest dret (article 20.2 LTAIPBG); i per l'altra el deure "d'observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament" (article 41.3 EBEP). En aquests mateixos termes s'expressa l'ET en l'article 65 apartats 2 i 3. Garanties que s'ajusten a les previsions de l'article 24.2 LTAIPBG i que l'APDCAT no ha tingut en consideració. Per tot això, aquesta Comissió considera pertinent estimar el dret d'accés a la informació pública sol·licitada si bé l'Administració haurà d'establir els mecanismes adequats d'anonimització i agregació, si escau, respecte a dades personals que puguin estar afectades per l'article 23 o sobre les que hagi de prevaler la protecció de les seves dades o altres drets constitucionalment protegits. L'administració reclamada pot establir els mecanismes que consideri necessaris per a garantir la no divulgació de les dades de caràcter personal que hagi de facilitar per l'execució d'aquesta resolució.

Paraules clau: Consorcis. Persones representants. Sindicats. Òrgans de representació. Recursos humans. Llistats. Dades personals. Dades especialment protegides. Reclamació contra silenci. Mediacions. Acord parcial. Límits. Estimació.



Mediador: Josep Ramon Barberà i Gomis

Ponent: Mercè Aymerich i Boltà

Antecedents

1. El 17 de febrer de 2025 entra a la GAIP la Reclamació 235/2025, presentada per una persona física, en nom i representació de la secció Intersindical del CBB, contra el Consorci de Biblioteques de Barcelona (CCB), en relació amb la sol·licitud indicada a l'antecedent següent. La persona reclamant sol·licita el procediment de mediació previst a l'article 42 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG) i regulat pels articles 36 a 41 del Reglament de la GAIP, aprovat pel Decret 111/2017, de 18 de juliol (RGAIP).
2. L'11 de novembre de 2024 la persona ara reclamant presenta una instància demanant:
 - Llistat amb la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les dotacions de l'annex de l'acord d'aplicació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona.
 - Llistat de tota la plantilla amb l'antiguitat d'adscripció al centre de treball actual.
 - Llistat amb la informació de les comissions de servei, adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions amb les dates d'inici al CBB.
 - Actes de la Comissió Executiva i el Consell General del 2023 i 2024".
3. En la Reclamació manifesta que no ha rebut resposta per part de l'Administració i justifica que "La nostra petició d'informació s'empara en l'article 56 de l'Acord Regulador de les Condicions de Treball Comunes dels Empleats Públics de l'Ajuntament de Barcelona 2021-2024 referent a Seccions sindicals. I es fonamenta en la necessitat de disposar d'aquesta informació per verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius actuals i futurs i de mobilitat forçosa, així com per altres temes sindicals".
4. El 25 de febrer de 2025 la GAIP admet provisionalment la Reclamació, informa la persona reclamant sobre els aspectes més rellevants de la seva tramitació i de la posició jurídica que ostenta com a persona interessada, de conformitat amb la legislació de procediment administratiu i la de transparència i accés a la informació pública. Li demana especialment que informi la GAIP immediatament de les comunicacions que rebi de l'Administració reclamada relatives a la informació pública sol·licitada, mentre duri la Reclamació.
5. En la mateixa data la GAIP comunica la Reclamació a DEFP i li requereix que, atenent que s'ha demanat el procediment de mediació, aporti les dades identificatives i de contacte que representarà l'Administració i dues dates possibles per a posar data a la mediació.
6. El 4 de març de 2025 el CCB trameta a la GAIP les persones que el representaran així com dues possibles dates per a la sessió de mediació.



7. El 4 de març la persona reclamant aporta documentació complementària. Es tracta d'un reguizell de correus electrònics entre la Cap de RRHH del CBB i el comitè d'empresa.
8. L'1 d'abril de 2025 se celebra la sessió de mediació en format presencial a la seu de la GAIP, després d'haver suspès la sessió inicialment prevista per problemes tècnics.

En dita sessió el Consorci reconeix el dret de la part reclamant a accedir, tan aviat com sigui possible i en el termini màxim d'un mes a comptar des de la celebració de la mediació, a la informació següent:

Llistat de tot el personal itinerant amb l'antiguitat d'adscripció al centre de treball itinerant.

Llistat amb la informació de les comissions de servei, adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions amb les dates d'inici al CBB.

Pel que fa al punt primer -llistat amb la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les posicions de l'Annex de l'acord d'aplicació de la RLT de l'Ajuntament de Barcelona al CCB- el Consorci indica que no es lliurarà la informació sol·licitada, donada la possible afectació de les dades personals de les persones que figuren en el llistat. Afegeixen que les dades es donaran quan es produeixin els diferents processos de selecció i no amb caràcter general, pels motius senyalats.

9. El dia 10 d'abril, l'Ajuntament de Barcelona acredita el lliurament a la persona reclamant de les actes del 2023 i 2024 del Consell General i la Comissió Executiva. S'acredita l'evidència d'acceptació de data 3 d'abril de 2025.
10. L'11 d'abril l'acta d'acord de mediació queda signada per totes les part i es tramet a totes les parts.
11. El 6 de maig de 2025 la GAIP requereix al CBB que, dins del termini de quinze dies establert per l'article 33.4 RGAIP, li trameti informe, així com còpia de l'expedient de la sol·licitud d'informació de la qual deriva i, en general, dels antecedents que puguin ser rellevants per resoldre-la en relació al punt primer objecte de reclamació la informació següent.
12. El 27 de maig el CBB tramet la informació requerida. En l'informe es posa de manifest que:
 - 12.1 "havia atès les demandes d'accés a la informació que havia sol·licitat la Intersindical – CSC, vinculades a l'article 56 de l'Acord regulador de condicions de treball, amb caràcter previ a la reclamació formulada davant la GAIP. Bo i això, cadascun dels llistats sol·licitats contenia dades de diferent naturalesa que el Consorci considerava que s'havien d'identificar i concretar perquè no estaven relacionades amb la finalitat manifestada, consistent en verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius i de mobilitat forçosa. Així pel que fa concretament al Llistat amb la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les dotacions de l'Annex de l'Acord d'aplicació de la relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona, es sol·liciten dades personals de



tota la plantilla, personal fix i temporal, que no està inclòs en cap procés selectiu ni de mobilitat, de manera que la finalitat exposada no s'ajusta a la petició”.

12.2 Que “ha lliurat al Comitè en diferents ocasions l'Annex 2 de la RLT per tractar-se del document al que fan referència, sense incorporar les dades personals ja que no s'ajusten a les finalitats exposades. En aquest annex hi figura tant la dotació com l'òrgan, de manera que si es faciliten els noms i cognoms de les persones que ocupen cada posició, es pot conèixer exactament a quin centre de treball està adscrita. Aquesta no és una informació rellevant en cap procés de selecció ni de mobilitat, de manera que en base a això, cal posar de manifest que l'article 22 i 24.2 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, determina que s'ha de realitzar una ponderació de la informació sol·licitada de l'interès públic en la divulgació, i els drets de les persones afectades. Realitzada aquesta ponderació, es considera que no procedeix facilitar els noms i cognoms de les persones que ocupen els llocs de treball de la RLT, atès que l'article 5.1.c) del RGPD, determina que les dades han de ser adequades, pertinents i limitades al que és necessari en relació amb les finalitats per a les quals es tracten”.

Refereix la Sentència de la Sala Tercera del Tribunal Suprem núm. 160/2021, de 9 de febrer, dictada en Recurs de cassació núm. 1229/2020.

I segueix: “Igualment, caldria posar en consideració la legitimació de la Intersindical per accedir a títol individual a aquest tipus de dades relacionades amb l'exercici de la funció sindical, ja que la legitimació li correspondria en qualsevol cas a la representació dels treballadors d'acord amb els drets atorgats a l'article 64 ET mitjançant el Comitè d'Empresa, i/o als delegats, en virtut de l'article 10.3 LOLS, però no seria el cas d'un sindicat o de una secció sindical, que és un element d'autoorganització sense personalitat jurídica. El Consorci ha facilitat al Comitè d'Empresa les dades que requereix per verificar les dades de les persones afectades pels processos de selecció i provisió, tal i com es demostra en els punts següents, però no es considera adequada a la normativa la demanda aleatòria de dades personals que no es corresponen a cap finalitat”.

Amb la intenció de constatar que el Comitè d'Empresa té a la seva disposició la relació de places i persones per verificar les places involucrades en processos selectius, relaciona diferents sessions del Comitè d'Empresa en els quals se'ls hi ha lliurat informació relativa a la RLT i modificacions, aprovacions de plantilla, oferta pública, places proposades per l'oferta pública d'ocupació (OPO) 2025 amb identificació dels criteris per a la inclusió de les places, i amb detall dels noms i cognoms de les persones ocupants de les places ofertades, tal i com es va fer en el procés d'OPO 2024, i processos d'OPO anteriors, que serien les dades rellevants per la finalitat manifestada per la Intersindical.

12.3 “En relació amb el procés de mobilitat restringida, el Consorci havia explicat en diferents reunions del Comitè (11/10/2024, 22/11/2024 i 14/02/2025) que s'estaven revisant les llistes i que es facilitaria aquesta informació quan s'iniciessin els treballs per a la convocatòria i



resolució del procés, que seria el moment oportú en que es coneguessin les persones candidates sobre les quals es podrien revisar les dades per part del Comitè, però la Intersindical va considerar procedent instar una reclamació davant la GAIP amb caràcter previ als treballs que s'estaven realitzant. Aquesta llista forma part de la informació tramesa al Comitè a partir de l'acord parcial en sessió de mediació davant la GAIP d'1/4/2025". Així mateix, posen de manifest que "la Intersindical – CSC ha disposat de les dades que ha anat requerint" si bé "no estan d'acord amb la resposta per no disposar de les dades amb noms i cognoms" de la RLT.

12.4 Que la representació sindical participa com a observadora en tots els processos de selecció i provisió, accedint als expedients complets, i en aquest marc pot sol·licitar si ho considera necessari qualsevol aclariment sobre les dades de les persones participants.

12.5 "En relació amb d'altres processos de provisió en curs, corresponent concretament a les direccions de biblioteques ocupades amb caràcter provisional, en data 7/06/2024 es va facilitar al Comitè la llista dels llocs amb els noms i cognoms i data d'incorporació de les persones ocupants, tot i que es tracta de dades canviants, - perquè les direccions es jubilen, demanen excedències etc. -, i per tant el més indicat és lliurar al Comitè aquesta informació de forma actualitzada en el moment que es treballen internament aquests processos, amb caràcter immediat a la publicació, i sempre d'acord amb les previsions de les bases de les convocatòria. Aquesta llista també forma part de la informació tramesa al Comitè a partir de l'acord parcial en sessió de mediació davant la GAIP d'1/4/2025".

Per tot això, INFORMO:

Que el Consorci ha posat a disposició del Comitè d'Empresa totes les dades de la relació de llocs de treball amb caràcter periòdic, però la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les dotacions de l'Annex de l'Acord d'aplicació de la relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona, conté dades personals de tota la plantilla, personal fix i temporal, que no està inclòs en cap procés selectiu ni de mobilitat, de manera que la finalitat exposada consistent en verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius i de mobilitat forçosa no s'ajusta a la petició formulada, d'acord amb les previsions dels articles 22 i 24.2 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb l'article 5.1.c) del RGPD, que determina que les dades han de ser adequades, pertinents i limitades al que és necessari en relació amb les finalitats per a les quals es tracten, i en coherència amb la Sentència del Tribunal Suprem núm. 160/2021, de 9 de febrer, dictada en Recurs de cassació núm. 1229/2020.

Que la tramesa de la llista amb les dades personals de tota la plantilla permet la identificació de persones que expressament han manifestat que el seu nom i cognom no pot publicar-se vinculat al centre de treball per motius de violència de gènere, o bé s'identifiquen mobilitats recomanades pel Departament d'Igualtat per protegir víctimes de violència, o bé mobilitats



recomanades pel Comitè de Seguretat i Salut per prevenir la progressió de conflictes interpersonals en els equips, o bé canvis de centre de treball com a resultat de la resolució d'expedients disciplinaris, etc.

Els expedients esmentats han estat oportunament comunicats o debatuts en les sessions del Comitè d'Empresa o del Comitè de Seguretat i Salut corresponents d'acord amb la normativa de regulació per a cada cas, però això no obsta perquè el Consorci hagi de vetllar perquè informació amb dades personals vinculades a expedients d'aquestes característiques, circuli en fitxers externs sense que s'hagi justificat per part del Comitè la finalitat que permeti aquesta cessió.

Que el Consorci ha lliurat en cada procés d'oferta pública d'ocupació, i per a cada concurs de provisió, el llistat amb noms i cognoms de les persones afectades, per considerar que en aquest cas si que podria estar justificat l'interès del Comitè en la verificació de les posicions.

Així doncs, la plantilla del Consorci està formada per 466 llocs de treball, i actualment estan convocades als processos selectius OPO 2023(54 places) i OPO 2024 (17 places) per un total de 71 places, que representen un 15,23% de la plantilla, de les quals el Comitè ja disposa de la informació amb noms i cognoms dels seus ocupants per poder verificar les posicions involucrades en els processos d'accés. Les places restants corresponents al 84,77% de la plantilla no estan incloses en processos de selecció de manera que no queda justificat el lliurament de les dades personals vinculades als llocs, per a la verificació de les posicions.

Igualment, el procés de redistribució de dotacions mitjançant mobilitat restringida afecta un màxim de 30 persones que representa un 6,43% de la plantilla, de les quals el Comitè ja disposa de la informació amb noms i cognoms, sense que el 93,57% restant estiguin afectades per cap procés de mobilitat que requereixi revisió de dades per part de la representació sindical.

Que la representació sindical participa com a observadora en tots els processos de selecció i de provisió de llocs del Consorci, accedint als expedients complets, i en aquest marc disposa de les dades per realitzar les verificacions que consideri oportunes, i pot sol·licitar qualsevol aclariment sobre les posicions i les dades de les persones participants.

Que caldria posar en consideració la legitimació de la Intersindical per accedir a títol individual a aquest tipus de dades relacionades amb l'exercici de la funció sindical, ja que la legitimació li correspondria en qualsevol cas a la representació dels treballadors/es d'acord amb els drets atorgats a l'article 64 ET mitjançant el Comitè d'Empresa, i/o als delegats/es, en virtut de l'article 10.3 LOLS, però no seria el cas d'un sindicat o de una secció sindical, que és un element d'autoorganització sense personalitat jurídica".

13. El 30 de maig aquesta Comissió, de conformitat amb l'article 42.8 LTAIPBG, sol·licita informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (ADPCAT)



14. En la mateixa la GAIP trasllada l'informe a la part reclamant per al seu coneixement i comunica a les parts l'ampliació del termini per a resoldre per la petició de l'informe a l'APDCAT.
15. El 2 de juny la persona reclamant, mitjançant un CQS, manifesta que en relació a l'informe rebut de l'Ajuntament hi ha "forces imprecisions, i informació que no s'ajusta a la veritat. Voldríem saber de quina manera podem donar resposta a aquest informe, o si ens donareu algun espai per contrastar la informació (reunió presencial)".
16. El 3 de juny se'ls hi comunica que "si ho considera adient en defensa dels seus interessos, pot presentar al·legacions a través de la seva àrea privada, seleccionant l'expedient corresponent".
17. L'11 de juny la persona reclamant presenta un escrit el que fa les següents manifestacions:

"Primer de tot aclarir que la Intersindical som el sindicat majoritari del Comitè d'Empresa del CBB (8 delegades de 13, incloent la Presidència i la Secretaria) i que per facilitar les nostres actuacions fem les peticions i reclamacions com a secció sindical, ja que així tenim llibertat d'acció. En segon lloc, el llistat que demanem sí que és necessari per la nostra acció sindical: a més de poder saber les posicions afectades en convocatòries de borses, també ens cal saber les posicions de persones que s'hi veuen afectades, directa o indirectament. Aclarir també, que no tenim la informació precisa de les posicions i persones afectades a la oposició 2023, tal com diu l'empresa, per exemple. I també precisar que no accedim a les actes ni expedients complets de les oposicions convocades per l'Ajuntament com a observadors sindicals en els tribunals. A més contínuament rebem consultes varies de la plantilla en què ens cal tenir aquesta informació. En tercer lloc, no és una informació completament confidencial, ja que es pot consultar des de la Intranet de l'Ajuntament, on hi ha un buscador de persones i es poden consultar dades com cognoms i posicions del personal de la plantilla (no surt, però, la plantilla del CBB). És evident que la part social guarda les dades respectant el sigil i que mai les publicarem ni facilitarem informació sobre persones afectades per violència de gènere, o conflictes interpersonals o resolucions d'expedients disciplinaris, etc. Per aquests motius creiem que no hi ha cap justificació per no poder accedir a aquest llistat i que a més és una eina de treball pels delegats sindicals".
18. El 10 de setembre de 2025 l'APDCAT tramet l'informe requerit que conclou: "El dret a la protecció de dades personals no impedeix que la delegada sindical pugui conèixer el llistat reclamat, concretament en relació amb el personal involucrat en un determinat procés selectiu o de mobilitat planificat i en curs. Contràriament, l'accés a la informació del conjunt de treballadors que no es troben en un determinat procés d'oferta pública d'ocupació, o de provisió (sens perjudici que en el futur hi puguin participar), no s'ajustaria als principis de la normativa de protecció de dades esmentats. Això, sens perjudici de no donar accés a dades sotmeses a protecció per l'article 23 LTC, i a l'obligació de donar compliment al tràmit d'audiència de l'article 31 LTC, en els termes previstos a la normativa".



En resum, l'APDCAT considera que la informació sol·licitada "podria incloure el llistat sol·licitat inclouria més informació personal que les dades estrictes a les que es refereix l'article 24.1 LTC, per la qual cosa hem d'estar a la ponderació de criteris que estableix l'article 24.2 LTC". El referit article 24.2 "exigeix valorar el possible perjudici que l'accés a la informació podria produir a les persones respecte de les quals es comuniquen les seves dades, i valorar la finalitat concreta per a la qual es demana l'accés". Considera que la finalitat descrita li manca concreció pel que respecte a "altres temes sindicals" i, per tant, "als efectes d'aquest informe és clar que la finalitat a la que es vol donar compliment per part de la reclamant és poder disposar del llistat amb noms i cognoms, de la totalitat del treballadors, per verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius actuals i futurs i de mobilitat forçosa, és a dir, processos que es podrien arribar a realitzar, o no. És a dir, la reclamant fonamenta l'accés a la informació per la necessitat de fer el seguiment adequat de tots els processos selectius del Consorci, per tant, dels que podrien estar ja convocats, o que es podrien convocar en el futur, o fins i tot d'altres respecte els que hi hagi alguna previsió de convocatòria però que no s'acabin de materialitzar en el futur.". Considera que "(.../...) la informació sol·licitada en el cas examinat, si bé és informació personal ja que es refereix a persones físiques concretes, és informació vinculada estrictament a la vessant professional o laboral dels afectats, en concret, la seva vinculació com a funcionaris de carrera, interins o temporals i quina plaça ocupa o si està vacant. Per tant, no sembla que la seva comunicació a la secció sindical hagi de considerar-se com a especialment invasiva per a la privacitat d'aquests (.../...)"; i que les persones que accedeixen a un lloc de treball a l'AAPP a través de procediments subjectes al principi de publicitat "no sembla que puguin tenir expectatives de privacitat respecte de la informació de tipus professional que es sol·licita conèixer. Això, pel que fa a les persones treballadores que participen efectivament en un determinat procés selectiu. Per tant, d'acord amb el que s'ha exposat, el dret a la protecció de dades personals no impedeix que la delegada sindical pugui conèixer el llistat reclamat, si bé, concretament, en relació amb el personal involucrat en un determinat procés selectiu o de mobilitat que s'estigui duent a terme. L'accés, en aquests termes, permetria dur a terme les funcions dels representants dels treballadors, pel que fa a aquell determinat procés, sense haver d'accedir a informació que no resultaria rellevant per a aquesta finalitat, com és accedir a dades d'altres treballadors que no participen en cap procés obert, sens perjudici que alguns d'ells puguin participar, o no, en futurs processos". Respecte a la informe facilitat per l'Administració reclamada "sembla que l'administració reclamada facilitaria la informació sol·licitada, si bé respecte el personal involucrat en un determinat procés selectiu o de mobilitat que s'estigui duent a terme en cada moment. Ara bé, atesa la finalitat explicitada per la reclamant, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades de caràcter personal, i a efectes de ponderació, cal tenir en compte que donar accés d'informació personal de treballadors que ni es troben en un procés de selecció concret ni necessàriament s'hi trobaran en el futur, seria donar accés a dades en uns termes que

difícilment donaran correcte compliment als principis de protecció de dades (principi de limitació de la finalitat, art. 5.1.b) RGPD, principi de minimització, art. 5.1.c) RGPD, i principi d'exactitud, art. 5.1.d), segons el qual les dades han de ser exactes i actualitzades. Així, facilitar un llistat en un moment determinat, per a poder contrastar la informació no només respecte processos en tramitació sinó respecte processos selectius que es podrien convocar en el futur, o no, probablement no permetria disposar d'un llistat exacte i actualitzat en el moment de dur-se a terme aquests futurs processos, de manera que la informació facilitada tampoc no donaria compliment de manera acurada a la finalitat pretesa. A més, si la comunicació es produeix per al control de futurs procediments que finalment no es duen a terme, s'haurà produït una comunicació de dades sense una finalitat prou determinada i explícita, per tant, sense prou justificació des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades. A més, des de la perspectiva de l'expectativa de privacitat de les persones afectades, aquesta és clarament superior pel que fa a persones treballadores que no només no participen en un procés selectiu sinó que desconeixen si ho faran en el futur, respecte d'aquelles persones treballadores que efectivament es troben participant en un determinat procés (supòsit al que ens hem referit), i que per tant poden conèixer amb més claredat que la comunicació de dades objecte d'informe es pot dur a terme, i per a quina finalitat concreta. Per tant, contràriament al que hem exposat respecte els processos d'oferta pública d'ocupació, o concursos de provisió en curs, a la vista dels principis de protecció de dades esmentats, no sembla que l'accés de la informació sol·licitada s'hagi de donar, també, respecte el conjunt de treballadors afectats que no es troben en aquest procés, sens perjudici que en el futur hi puguin participar¹.

19. El 15 de setembre de 2025 la persona reclamant mitjançant CQS tramet una consulta en relació a l'estat de la reclamació.
20. El 17 de setembre de 2025 la GAIP tramet a les parts l'informe de l'APDCAT per al seu coneixement.

Fonaments jurídics

1. Competència de la GAIP i contingut i abast general del dret d'accés a la informació pública

D'acord amb l'article 39.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG) i 29 del Decret 111/2017, de 18 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (RGAIP) aquesta Comissió és competent per tramitar i resoldre aquesta Reclamació. L'article 2.b

¹ Podeu consultar el text complet a <https://seu.apdcat.cat/ca/resolucioDictamensInformesPublic/listPublicacions>



i c LTAIPBG defineixen la informació pública i preveuen el dret d'accés a les persones per a sol·licitar i obtenir-la que d'acord amb l'article 18.1 LTAIPBG, tant a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda.

L'article 20 LTAIPBG preveu els requisits i criteris per a l'aplicació dels límits legals al dret d'accés a la informació pública, que l'Administració no disposa de potestat discrecional i ha d'indicar en cada cas els motius que ho justifiquen. Els articles 21 i 22 LTAIPBG estableixen que aquests límits no són d'aplicació automàtica i absoluta i han de ser aplicats d'acord amb criteris de proporcionalitat i temporalitat i han d'atendre les circumstàncies de cada cas concret, especialment la concurrència d'un interès públic o privat superior que justifiqui l'accés a la informació.

2. Sobre la condició de la persona reclamant

La persona reclamant presenta la sol·licitud d'accés a la informació en qualitat representant de la secció sindical de La Intersindical del Consorci de Biblioteques de Barcelona i en l'escrit presentat per la mateixa en el marc d'aquest procediment manifesta "que per facilitar les nostres actuacions fem les peticions i reclamacions com a secció sindical, ja que així tenim llibertat d'acció" (antecedent 17). En aquest mateix escrit indica que el referit sindicat és el majoritari del Comitè d'Empresa (8 delegades de 13) i ostenten la Presidència i la Secretaria.

L'article 6 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (LOLS) reconeix als sindicats més representatius a nivell estatal "una singular posició jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical". D'aquesta posició singular no se'n deriva el reconeixement a tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, com sí reconeix la LOLS en el seu article 10.3.1 als delegats sindicals. El dret d'accés a informació per a l'exercici de les funcions que li són pròpies que tenen les juntes o delegats de personal i que podria incloure dades de caràcter personal d'acord amb l'article 39 i 40 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) pel cas de personal funcionari o personal laboral adscrit a una administració pública, així com les previsions dels articles 62, 63 i 64 de l'Estatut de Treballadors (ET), no són aplicables als representants sindicals.

Ara bé, i pel cas concret, tenint en compte les manifestacions expressades anteriorment que la persona reclamant malgrat fer la sol·licitud i reclamació en tant que representant d'una secció sindical, manifesta que dit sindicat és el majoritari en el comitè d'empresa i ostenta la presidència i la secretaria.

Per això i, malgrat que els drets reconeguts als sindicats o les seccions sindicals són diferents dels que corresponen als delegats sindicals i als representants dels treballadors, aquesta Comissió considera que, a efectes de no dilatar la resolució i/o provocar una nova sol·licitud d'informació per part de la mateixa persona reclamant, en qualitat de delegat sindical o fins i tot amb el càrrec que ostenti en el comitè d'empresa, considerar el dret d'accés a la informació en la seva condició de delegada sindical, extrem que haurà de verificar el Consorci de Biblioteques de



Barcelona i que durant la sessió de mediació no es va qüestionar per part dels representants de l'administració.

Amb aquestes consideracions aquesta Comissió entén que es dona resposta a la legitimitat qüestionada pel CBB (vegeu antecedent 12.2).

3. Sobre l'acord parcial en procediment de mediació i l'objecte d'aquesta Resolució

Segons es desprèn de l'acta aixecada en finalitzar la sessió de mediació, que consta en l'expedient degudament signada pels assistents, les parts han assolit un acord parcial, que s'annexa a aquesta Resolució, i que consisteix en el següent:

“El Consorci de Biblioteques de Barcelona reconeix el dret de la part reclamant a accedir, tan aviat com sigui possible i en el termini màxim d'un mes a comptar des de la celebració de la mediació, a la informació següent:

- Llistat de tot el personal itinerant amb l'antiguitat d'adscripció al centre de treball itinerant.
- Llistat amb la informació de les comissions de servei, adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions amb les dates d'inici al CBB.

D'altra banda, el Consorci de Biblioteques de Barcelona reconeix el dret de la part reclamant a accedir a les actes de la Comissió Executiva i del Consell General, dels anys 2023 i 2024, tan aviat com sigui possible i en un termini màxim de 24 hores a comptar des de la celebració de la mediació.

Les parts han assolit l'acord parcial de mediació que consta annex a l'acta en relació amb la reclamació presentada i donen per finalitzada parcialment la reclamació”.

Atès que l'article 42.5 LTAIPBG estableix que l'acord parcial assolit per les parts en el marc d'un procediment de mediació posa fi parcialment a la reclamació i havent constatat aquest Ple que l'acord no és contrari a l'ordenament jurídic, cal entendre que, en relació amb aquesta informació sobre la què s'ha assolit acord de mediació, s'ha de considerar finalitzat el procediment en relació amb aquesta informació.

4. Sobre el dret a la informació sol·licitada i límits

La informació sol·licitada i que no ha estat lliurada – llistat amb identificació de cadascuna de les dotacions de l'annex de l'acord d'aplicació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona- és, d'acord amb l'article 2.b LTAIPBG, informació pública, ja que és “informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”. Cal tenir en compte que l'article 53.1 DTAIP inclou “qualssevol dades o documents que les administracions públiques han elaborat, posseeixen, o poden legítimament exigir a terceres persones com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions”.



D'acord amb els articles 18.1 i 20.1 LTAIPBG, qualsevol persona hi té dret, llevat que concorrin causes legals que en determinin la denegació o l'accés restringit i que s'han d'interpretar de manera proporcional a la seva finalitat i a la presència d'interessos públics i privats que hi concorrin (article 22.1 LTAIPBG).

L'Administració argumenta la denegació a aquesta informació pel fet que aquesta conté dades de caràcter personal, en ocasions especialment protegides (vinculades amb situacions de violència de gènere, mobilitats per prevenir la progressió de conflictes interpersonals, o bé canvis de centre de treball com a resultat de la resolució d'expedients disciplinaris) i que "la finalitat manifestada, consistent en verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius i de mobilitat forçosa" no ho justifica. Afegeix que ja s'ha lliurat l'annex 2 de la RLT (sense dades identificatives) on hi figura tant la dotació com l'òrgan. Si es faciliten "els noms i cognoms de les persones que ocupen cada posició, es pot conèixer exactament a quin centre de treball està adscrita. Aquesta no és una informació rellevant en cap procés de selecció ni de mobilitat".

Tenint en consideració el que s'ha referit en el FJ 2, caldrà tenir en compte amb caràcter prioritari el règim específic d'accés a la informació establert per als representants dels treballadors pel Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (EBEP), així com, si fos el cas, pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (ET). I això sens perjudici que supletòriament també s'hagués de tenir en compte el que estableix la normativa de transparència.

L'EBEP i l'ET atribueixen a les juntes o delegats de personal (article 39 EBEP), així com als delegats de personal o Comitè d'Empresa (articles 62 i 63 ET), com a òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament, determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

L'article 40 estableix que les juntes de personal i els delegats de personal tenen legitimació a 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 i a tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball (40.1.a); i a vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents (40.1.e), entre altres.

Per altra banda, l'article 64.1 de l'Estatut del treballador (ET) disposa que "El comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en l'empresa, en els termes que preveu aquest article". I els apartats 2 a 5 d'aquest article contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre les quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació amb una periodicitat trimestral, anual i d'altres quan sigui



procedent. L'apartat 7 d'aquest mateix precepte atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, "de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i de formulació, si s'escau, de les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents".

Així, tant l'EBEP com l'ET reconeixen la funció de vigilància dels òrgans de representació i el dret a rebre informació sobre les polítiques de personal però no habiliten a rebre la informació en els termes requerits.

En l'annex que consta en la publicació de l'acord d'aplicació de la RLT i sobre el que es projecta la informació sol·licitada hi consten els següents descriptors: Gerència; ID; Òrgan Òrgan ID Dotació Codi actual Codi Lloc Horari Jornada LE Req. Categories Circum. Teletrebal. I Classificació. RLT². Per tant, les dades personals de les persones treballadores del Consorci que els identifiquen o que permeten identificar-los, amb indicació al lloc de treball que ocupen són dades sotmeses a la normativa de protecció de dades (RGPD i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de dades Personals i garantia de drets processals (LOPDGDD)).

Tenint en compte que la normativa específica que regula el dret a rebre informació per part dels òrgans de representació dels treballadors públics (EBEP i ET) no preveu específicament el dret d'accés en els termes sol·licitats, caldrà considerar allò que supletòriament estableix la Llei 19/2014 en relació a l'accés a dades de caràcter personal, concretament l'article 23 pel que fa a dades especialment protegides i l'article 24 pel que fa les dades personals no incloses en l'article 23.

L'article 24 LTAIPBG preveu que "s'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits". I l'article 70.2 del Decret 8/2021 concreta que "Als efectes del que preveu l'article 24.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, són dades personals merament identificatives les consistents en el nom i cognoms, el càrrec o lloc ocupat, cos i escala, les funcions desenvolupades i el telèfon i les adreces, postal i electrònica, de contacte professional, referides al personal al servei de les administracions públiques, alts càrrecs i personal directiu del sector públic de les administracions públiques". La informació sol·licitada (d'acord amb els descriptors descrits anteriorment) depassa aquestes dades i, en conseqüència, caldrà tenir en consideració les previsions de l'article 24.2 LTAIPBG que preveu que es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les

² <https://bop.diba.cat/anunci/veure-pdf/3690131> [consultat el 19/09/2025]



persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, la finalitat de l'accés i les garanties que s'ofereixin (24.2.b).

La part reclamant ha expressat el seu interès en l'accés (verificar les posicions del personal involucrat en processos selectius actuals i futurs i de mobilitat forçosa, així com per altres temes sindicals) malgrat l'administració reclamada considera que aquesta motivació "no s'ajusta a la petició" perquè se sol·liciten "dades personals de tota la plantilla, personal fix i temporal, que no està inclòs en cap procés selectiu ni de mobilitat". I detalla tot un seguit d'actuacions que ha realitzat per a facilitar informació al comitè d'empresa. Cal fer avinent que el lliurament d'informació del que se'n fa bandera, s'emmarca en la normal coordinació i col·laboració que estableix tant l'EBEP com l'ET. Això no obsta, que en l'exercici del dret d'accés es pugui demanar altra informació, com és el cas que ens ocupa.

La finalitat de la Llei de transparència és establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del rendiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública (article 1.2). Per tant, i coincidint amb l'APDCAT, aquesta Comissió considera que conèixer la vinculació entre cada treballador i la plaça que ocupa de forma efectiva, pot ser pertinent a efectes que els representants dels treballadors puguin exercir les seves funcions de control i avaluació de l'actuació de l'Administració, com, per exemple, si la utilització de les diferents formes de provisió i accés a llocs de treball del sector públic es fa amb ple respecte pels principis legals, en els supòsits i amb les condicions que estableix la normativa, tot això en relació amb el que disposa l'RLT i el llistat que sol·licita la reclamant en relació amb el personal involucrat en un determinat procés selectiu o de mobilitat que s'estigui duent a terme. En canvi, i contràriament a la posició de l'APDCAT, aquesta Comissió considera que per a l'acció sindical descrita disposar de la informació reclamada permet no només exercir aquestes funcions de control i avaluació, sinó també saber quines persones en resulten afectades, fer-ne el seguiment en termes d'ocupació i organització, poder activar mecanismes de control i, fins i tot, acordar amb l'empresa una calendarització i controlar l'evolució probable d'ocupació i provisió dels llocs d'acord les funcions de que disposen els òrgans de representació (EBEP i ET).

És convenient recordar que, per una banda, la Llei de transparència no obliga a justificar la finalitat de l'accés, si bé és recomanable en molts dels casos per a facilitar la ponderació, i que les limitacions al dret d'accés s'han d'interpretar sempre restrictivament en benefici d'aquest dret (article 20.2 LTAIPBG); i per l'altra el deure "d'observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament" (article 41.3 EBEP). En aquests mateixos termes



s'expressa l'ET en l'article 65 apartats 2 i 3. Garanties que s'ajusten a les previsions de l'article 24.2 LTAIPBG i que l'APDCAT no ha tingut en consideració.

Per tot això, aquesta Comissió considera pertinent estimar el dret d'accés a la informació pública sol·licitada si bé l'Administració haurà d'establir els mecanismes adequats d'anonimització i agregació, si escau, respecte a dades personals que puguin estar afectades per l'article 23 o sobre les que hagi de prevaler la protecció de les seves dades o altres drets constitucionalment protegits.

L'administració reclamada pot establir els mecanismes que consideri necessaris per a garantir la no divulgació de les dades de caràcter personals que hagi de facilitar per l'execució d'aquesta resolució.

5. *Obligatorietat dels titulars de documents públics a disposar d'un sistema de gestió documental (SGD) i atribucions de la funció pública de secretaria*

La Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i gestió de documents estableix l'obligatorietat dels titulars de documents públics a disposar d'un sistema de gestió documental que garanteixi el tractament correcte dels documents en tot el seu cicle de vida i que permeti complir amb les obligacions de transparència; i que l'organització, avaluació i conservació i l'accés a aquests són responsabilitat directa dels seus titulars (article 7 i 8).

La Disposició Addicional Onzena de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya estableix que els documents electrònics s'han de gestionar i conservar en expedients electrònics d'acord amb les prescripcions de la normativa en matèria d'arxius i documents.

Així mateix, l'LTAIPBG reconeix els sistemes de gestió de documents públics com a facilitadors de dades i documents autèntics (art. 5.2), la necessitat d'estructurar la informació seguint criteris temàtics i cronològics, seguint el quadre de classificació documental corporatiu i incorporant-hi índexs o guies de consulta (art. 6.1.d) i l'obligació d'establir un sistema de gestió de documents, informació i dades integrat que permeti la interoperabilitat entre les administracions, la localització de qualsevol document o informació i la vinculació automàtica de cada document o conjunt de dades al seu règim d'accés i publicitat (art. 19.3).

I l'article 3 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional, que regula la funció pública de secretaria estableix en punt 2 la funció de fe pública, i entre aquestes la direcció superior dels arxius i registres de l'entitat local (l). Així doncs, i en conseqüència d'aquest mandat legal i el d'assessorament legal preceptiu (article 2.1.a), ha de ser coneixedora de l'existència d'un SGD, impulsora si no en disposa i vetllar per la documentació amb una sistemàtica de treball mínima sobre la documentació de la qual n'és el custodi i responsable primer de la manca de localització.



Els documents produïts o rebuts per la Generalitat, els ens locals i les entitats autònomes, les empreses públiques i les altres entitats que en depenen integren el patrimoni documental de Catalunya i en conseqüència estan subjectes al Decret 13/2008, de 22 de gener, sobre accés, avaluació i tria de documents.

Així doncs, atenent a aquests preceptes legals, la informació sol·licitada i reclamada, en el cas que existeixi, ha de formar part d'un expedient administratiu o de diferents expedients administratius, que han d'estar perfectament classificats de manera que permeti la seva recuperació i facilitar-ne, si escau, l'accés.

6. Seguiment de l'execució

L'article 43.5 LTAIPBG estableix que "l'Administració ha de comunicar a la Comissió les actuacions fetes per a executar els acords de mediació i per a donar compliment a les resolucions dictades per la Comissió". Sobre la base d'aquestes comunicacions i de les efectuades per les persones interessades, la GAIP ha de fer seguiment del compliment de les seves resolucions, d'acord amb el que preveuen els articles 48 i 49 RGAIP i l'apartat 30 del seu Manual de reclamació, i pot adoptar les mesures que s'hi preveuen en cas d'incompliment.

L'article 43 LTAIPBG estableix que si l'Administració incompleix el termini establert pels acords de mediació o per les resolucions de la GAIP per lliurar la informació reclamada, les persones interessades ho poden comunicar a la Comissió perquè aquesta en requereixi el compliment; la desatenció d'aquest requeriment, vista la remissió expressa feta a aquest precepte per l'article 77.2.b LTAIPBG, ha de ser qualificada d'infracció molt greu amb relació al dret d'accés a la informació pública (que pot ser sancionada de conformitat amb els articles 81 i 82 LTAIPBG).

Així mateix, l'article 25.2.k RGAIP preveu la publicació en el web de la Comissió dels casos que els seus requeriments han estat desatesos pels subjectes obligats.

7. Publicitat de les resolucions de la GAIP

L'article 44 LTAIPBG preveu que les resolucions de la GAIP s'han de publicar en el portal de la Comissió previst a l'article 25 RGAIP, amb la dissociació prèvia de les dades personals.

Resolució

Sobre la base dels antecedents i fonaments jurídics exposats, el Ple de la GAIP, en la sessió de 23 de setembre de 2025, resol per unanimitat:

1. Declarar parcialment finalitzada la Reclamació 235/2025 amb l'acord parcial de mediació annex i el lliurament de la informació acordada produït durant la tramitació d'aquest procediment.



2. Estimar parcialment la Reclamació 235/2025 en la part no inclosa en l'acord de mediació, i declarar el dret de la persona reclamant a disposar del llistat amb la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les dotacions de l'annex de l'acord d'aplicació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona, d'acord amb les consideracions fetes al fonament jurídic 4.
3. Requerir al Consorci de Biblioteques de Barcelona que lliuri a la persona reclamant la informació indicada a l'apartat 1 dins del termini màxim de quinze dies.
4. Requerir al Consorci de Biblioteques de Barcelona a informar la GAIP, dins del termini de quinze dies, de l'òrgan o la persona responsable del compliment d'aquesta Resolució, així com de les actuacions dutes a terme per complir-la.
5. Convidar a la persona reclamant que informi la GAIP de qualsevol incidència que es produeixi amb motiu del compliment d'aquesta Resolució.
6. Declarar finalitzat el procediment relatiu a la Reclamació 235/2025 i donar publicitat d'aquesta resolució al web de la GAIP.

Iolanda Pineda Balló
Presidenta

Els terminis establerts en aquesta Resolució per lliurar la informació s'han de comptar en dies hàbils (descomptant festius i dissabtes) i si no s'especifica una altra cosa, comencen a partir de l'endemà de la recepció de la seva notificació per l'Administració reclamada.

L'Administració obligada pot sol·licitar a la GAIP l'ampliació del termini atorgat per fer efectiu el lliurament de la informació. Aquesta sol·licitud només pot ser admesa a consideració si és notificada a la GAIP abans que fineixi el termini fixat a la Resolució, i s'ha de fonamentar en circumstàncies que no hagin pogut ser tingudes en compte per la Comissió abans de dictar la seva Resolució. La GAIP únicament atorgarà l'ampliació sol·licitada, després d'informar-ne a la persona reclamant, si l'Administració obligada ha justificat de forma precisa i consistent la seva necessitat.

Si l'Administració obligada no lliura la informació dins del termini establert per aquesta Resolució, la persona reclamant pot posar-ho en coneixement de la GAIP, per tal que la Comissió en requereixi el compliment. Mentre no s'acompleixi plenament la Resolució, la Comissió difondrà al seu web www.gaip.cat l'incompliment de l'Administració obligada, d'acord amb l'article 25.2.k RGAIP.

Tot això sens perjudici que la persona reclamant pugui, considerant que aquesta Resolució és un acte administratiu declaratiu de drets que vincula l'Administració, requerir la seva execució davant dels Tribunals, a l'empara de l'article 29.1 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Aquesta acció es pot interposar després que hagin transcorregut tres mesos des que la persona afectada ha reclamat formalment i directament a l'Administració el compliment d'aquesta Resolució.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en un termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la notificació de la resolució, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.



ACORD DE MEDIACIÓ

D'1 d'abril de 2025, relatiu a la Reclamació 235/2025

REUNITS

La part reclamant,

...

En representació del Consorci de Biblioteques de Barcelona,

...

ACORDEN

En relació amb la Reclamació 235/2025, el Consorci de Biblioteques de Barcelona reconeix el dret de la part reclamant a accedir, tan aviat com sigui possible i en el termini màxim d'un mes a comptar des de la celebració de la mediació, a la informació següent:

- Llistat de tot el personal itinerant amb l'antiguitat d'adscripció al centre de treball itinerant.
- Llistat amb la informació de les comissions de servei, adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions amb les dates d'inici al CBB.

Dins de l'acord fruit de la mediació celebrada, el Consorci de Biblioteques de Barcelona reconeix el dret de la part reclamant a accedir a les actes de la Comissió Executiva i del Consell General, dels anys 2023 i 2024, tan aviat com sigui possible i en un termini màxim de 24 hores a comptar des de la celebració de la mediació.

Sobre el primer punt objecte de reclamació, referent al Llistat amb la identificació amb noms i cognoms de cadascuna de les posicions de l'Annex de l'acord d'aplicació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona al Consorci de Biblioteques de Barcelona, el CBB indica que no es lliurarà la informació sol·licitada, donada la possible afectació de les dades personals de les persones que figuren en el citat llistat. Atesa la impossibilitat d'arribar a un acord referent aquest punt, el mediador informa a les parts que la tramitació segons el procediment ordinari (sense mediació) i la proposta de resolució sobre aquest punt quedarà en mans d'un altre ponent de la Comissió.

L'administració reclamada es compromet a informar del compliment del present acord a la GAIP un cop s'hagi fet efectiu, de conformitat amb el què estableix l'article 43.5 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, comunicant-li expressament en un termini d'una setmana el seu compliment i els termes de la seva execució.

El present Acord de mediació es regeix per la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i segueix el previst pel *Manual de mediació de la GAIP*, els aspectes més destacats del qual són recollits per les adjuntes "Característiques bàsiques del



COMISSIÓ DE GARANTIA
DEL DRET D'ACCÉS
A LA INFORMACIÓ PÚBLICA

procediment de mediació per a l'accés a la informació pública". Tots aquests documents són coneguts per les parts i mereixen la seva conformitat.

L'acord es presentarà al Ple de la GAIP, a fi que aquesta en tingui coneixement, dicti la resolució que posa fi al procediment de reclamació, ordeni la seva execució i la seva publicació al web de la GAIP.

Firmes:

La part reclamant

El Consorci de Biblioteques de Barcelona