

**Dictamen en relació amb la consulta sobre la possibilitat de lliurar determinada informació sobre diversos llocs de treball**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen per valorar si la possibilitat de lliurar determinada informació sobre diversos llocs de treball pot suposar una vulneració de la legislació sobre protecció de dades.

Exposa que la sol·licitud es refereix a sis llocs de treball de l'Administració (Caps de Servei, Caps de Secció i responsables), i que la informació que es demana és en relació amb la persona que actualment els ocupa.

(...)

I la informació que es demana és la següent:

- Data de la presa de possessió de la persona que l'ocupa
- Forma de provisió realitzada: provisional o definitiva
- Si és provisional, forma d'accés (encàrrec funcions, comissió de serveis ...)
- Publicació realitzada quan es va ofertar (còpia publicació DOGC, còpia publicació ATRI...)
- Còpia del nomenament publicat
- Codi del lloc de treball

Analitzada la consulta, que s'acompanya de la sol·licitud formulada per la persona que demana la informació i tres escrits de tres persones que ocupen alguns d'aquests llocs, en què s'oposen al lliurament de la informació sol·licitada, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen:

I

(...)

II

D'acord amb el que s'acaba d'exposar, aquest dictamen s'emet exclusivament des del punt de vista de la incidència que la sol·licitud d'informació pública exposada pot tenir en el dret a la protecció de dades de caràcter personal. Per això, s'ha d'assenyalar, ja d'entrada, que entre la informació sol·licitada hi ha informació que no sembla que es pugui qualificar com a informació

de caràcter personal i que per tant, quedaria fora de l'objecte d'aquest dictamen. Aquest seria el cas de la informació relativa a la publicitat feta quan es va ofertar la plaça (còpia de la publicació al DOGC, ATRI ...).

Al marge d'això, s'ha de fer notar que la sol·licitud es refereix a la situació actual de les places. És a dir, a la situació en el moment en què es va presentar la sol·licitud (23 de desembre de 2015).

En el cas que en aquell moment algun dels llocs de treball en qüestió no estigués ocupat, l'accés a la informació sol·licitada (referida sempre a la situació en aquell moment) no inclouria cap dada de caràcter personal, atès que pel que fa a aquell concret lloc de treball, es limitaria a constatar que la plaça no estava ocupada. En aquest cas tampoc hi hauria informació de caràcter personal afectada per l'accés sol·licitat i, per tant, tampoc hi hauria cap obstacle a l'accés des del punt de vista del dret a la protecció de dades.

En canvi, en el cas que en el moment de la sol·licitud el lloc de treball estigués ocupat, sigui de manera provisional o definitiva, sí que es produiria una revelació de dades de caràcter personal, per la qual cosa, serà d'aplicació la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i caldrà veure si hauria de prevaler el dret d'accés a la informació o el dret a la protecció de dades de la persona afectada que estigués ocupant la plaça.

En qualsevol cas, i respecte tots els documents en què hi figura informació de caràcter personal de terceres persones, s'ha de fer notar que l'article 31 de la Llei 19/2014 estableix que si la sol·licitud d'informació pública pot afectar drets o interessos de tercers, identificats o fàcilment identificables se'ls ha de donar trasllat de la sol·licitud, per tal que pugui fer les al·legacions que considerin convenientes, en aquells casos en què puguin ser determinants del sentit de la resolució. Aquest tràmit resulta essencial per tal que les persones afectades hagin disposat de la possibilitat d'exposar si consenten l'accés a la informació o si hi ha algun element que, en funció de la situació personal de la persona afectada, al seu parer hauria de comportar una limitació de l'accés. En el cas que ens ocupa, s'han adjuntat a la consulta al·legacions de tres persones afectades que ocupen tres dels llocs de treball sobre els quals s'ha sol·licitat la informació, en els quals s'oposen a que es lliuri la informació.

### III

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

Aquesta Llei és d'aplicació a l'Administració de la Generalitat des de l'1 de juliol de 2015 (disposició final quarta).

Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. Aquesta Llei resulta també d'aplicació a l'Administració de la Generalitat, tot i que el termini màxim de dos anys establert en la llei per a que els òrgans de les comunitats autònomes s'adaptin a les obligacions que s'hi preveuen (disposició final novena) no es complia fins al 10 de desembre de 2015. La sol·licitud d'accés en el cas que ens ocupa es va presentar després d'aquesta data. Per altra banda, no sembla que el compliment del dret

d'accés a la informació pública requereixi una adaptació específica per part de l'Administració de la Generalitat.

Tenint en compte això, i atesa la data de la sol·licitud d'accés (23 de desembre de 2015), s'ha de concloure que resultaven de plena aplicació ambdues lleis.

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com *"la 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"*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i s. de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. Per tant, i en la mesura que, com hem vist, entre la informació sol·licitada hi ha informació de caràcter personal, caldrà tenir en compte el límit consistent en el dret a la protecció de dades de caràcter personal.

#### IV

Pel que fa a les dades de caràcter personal especialment protegides, l'article 23 de la Llei 19/2014 estableix el següent:

*"Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."*

També cal tenir en compte l'article 15.1 de la Llei 19/2013:

*"Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso."*

*Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevaran la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.”*

D'acord amb l'article 7 de l'LOPD tenen la consideració de dades especialment protegides les que revelen la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences, les que fan referència a l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives.

Per la informació de què es disposa, sembla que s'ha de descartar que entre la informació sol·licitada hi hagi informació especialment protegida sobre la persona que ocupa el lloc de treball en qüestió.

## V

Pel que fa a la informació que es sol·licita, que no tindria la consideració d'especialment protegida, l'article 24 de la Llei 19/2014 estableix:

*“1. 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.*

*2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:*

- a) El temps transcorregut.*
  - b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
  - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
  - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...).”*

Pel que fa a les dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració, que inclou les dades identificatives de les persones que han intervingut en els expedients per raó de les seves funcions, i sempre que es tracti de dades que siguin estrictament necessàries per a l'exercici d'aquestes funcions, en principi caldria donar accés llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

En el cas que ens ocupa no hi ha constància que concorri cap d'aquestes circumstàncies per part del personal que ha intervingut en els expedients. Escau recordar però la importància que la Administració hagi posat en coneixement del seu personal, ja sigui amb caràcter general o per a aquest accés concret, la possibilitat que les seves dades identificatives siguin divulgades amb aquesta finalitat als efectes que, si escau puguin exercir el seu dret d'oposició.

Pel que fa a la informació vinculada a la persona que ocupa un determinat lloc de treball (còpia del nomenament, forma de provisió (provisional o definitiva, data de presa de possessió ...), s'ha de tenir en compte que la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) estableix que els processos de selecció de personal en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals convé destacar els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)). En concret, pel que fa a la provisió de llocs de treball del personal funcionari, disposa que cal proveir-los mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat (article 78 EBEP).

Així mateix, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997), disposa, en el seu article 64 relatiu al contingut i publicitat de les convocatòries, que:

*“Les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació, han de ser publicades en el DOGC, i han d'establir un termini de quinze dies hàbils per a la presentació de les sol·licituds. Es poden aprovar unes bases generals de convocatòries, que serveixin per a totes les places que es convoquin successivament. Les convocatòries han d'incloure, en tot cas:*

*a) La denominació, el nivell i la localització del lloc.*

*b) Els requisits que s'exigeixen per poder-hi optar, d'acord amb les relacions de llocs de treball.*

*c) Els mèrits a valorar d'acord amb el contingut del lloc de treball i el barem de puntuació, per al cas de concurs.*

*d) La puntuació mínima establerta, si s'escau, per a l'adjudicació de les vacants convocades, per al cas de concurs.*

*Les resolucions de les convocatòries, tant les de concurs de mèrits com les de lliure designació, es publiquen en el DOGC.”*

I l'article 2.4 del Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 123/1997, de 13 de maig, que regula els procediments de provisió de llocs de treball, tant definitius com provisionals, estableix que s'ha de respectar el principi de publicitat. Això es tradueix en la previsió específica de publicació tant de la convocatòria com del nomenament del candidat seleccionat en els processos de provisió definitiva (arts. 49.1, 72, 94.2 i 98.1 del Decret 123/1997).

En el mateix sentit, l'article 3.6 del Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de mossos d'esquadra, estableix que les resolucions de nomenament en els processos de provisió de llocs de treball s'han de publicar al DOGC.

I això s'ha de completar amb l'apartat 6.1 segon paràgraf del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat, actualment en vigència prorrogada, el qual estableix que *“Les polítiques d'ocupació pública de l'Administració de Generalitat de Catalunya, en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball, mobilitat administrativa i carrera professional, han d'estar inspirades i regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública, i de millora dels serveis públics de Catalunya. I l'apartat 6.3.1 afegeix que “respecte dels llocs de treball de caràcter funcional que s'hagin de proveir provisionalment, ja sigui temporalment per fer una substitució, per a la realització de programes o fins que la plaça es proveeixi reglamentàriament, es farà pública al portal EPOCA la necessitat de la seva provisió.”* (apartat 6.3)

Per altra banda, l'article 9.1.g) de la Llei 19/2014 estableix que s'ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal –no es distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva- i l'article 10.1.b) de la Llei 29/2010, del 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, estableix que s'ha de difondre informació per mitjans electrònics sobre l'accés i la selecció del personal.

D'acord amb aquestes previsions, en les quals s'exigeix expressament la publicitat tant de la convocatòria dels processos de provisió definitiva com dels resultats dels mateixos, no sembla que pugui haver-hi cap obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a que qualsevol ciutadà pugui sol·licitar a l'Administració si un determinat lloc s'ha proveït de forma definitiva, mitjançant quin procediment i la identitat de la persona que ha estat nomenada.

I pel que fa als supòsits de provisió provisional, tampoc sembla que es pugui arribar a una conclusió diferent de l'anterior tot i que, a banda de les previsions del III Acord General, la normativa només contingui una previsió genèrica de publicitat i no una previsió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució de nomenament. Si és preveu un règim de publicitat del nomenament per a aquells casos en què s'ha seguit el procediment definitiu de provisió amb totes les garanties, amb més motiu s'haurà de poder accedir a aquesta informació en aquells casos en què es disposa d'un major marge de discrecionalitat, o si més no de menors garanties, per a la provisió de forma provisional.

El coneixement de la forma de provisió d'un lloc de treball (definitiva o provisional, i en aquest darrer cas, si és per encàrrec de funcions, comissió de serveis etc.) i la identitat de la persona que ha estat nomenada per ocupar el lloc de treball, resulta necessària i proporcionada per poder avaluar si l'Administració ha fet bon ús d'aquestes possibilitats excepcionals. Aquesta possibilitat d'avaluar la utilització discrecional d'aquestes formes de provisió que en principi han de ser excepcionals i limitades només a determinats supòsits, s'adequaria a la finalitat d'avaluació de l'actuació de l'Administració que es desprèn tant de l'exposició de motius de la Llei 19/2014 com de l'article 71.4 de l'EAC.

En els escrits d'al·legacions presentats per tres persones afectades s'al·lega que la provisió del lloc de treball es va fer d'acord amb la Instrucció núm. 2/2009, i que aquesta instrucció no preveu l'obligatorietat de donar publicitat en la selecció provisional de llocs de comandament o singulars.

Malgrat que s'hagi pogut aplicar aquesta instrucció, i que la mateixa no prevegi la publicitat, atès el principi de jerarquia normativa no sembla que una instrucció interna pugui desvirtuar el que s'ha exposat fins aquí. Per altra banda, no es discuteix aquí si aquesta informació s'ha de publicar o no, sinó si es pot facilitar a la persona que ha exercit l'accés, que segons s'afirma a la sol·licitud és funcionari facultatiu del Cos de Mossos d'Esquadra.

En qualsevol cas, de la informació aportada no es desprèn que aquesta divulgació pugui comportar un especial perjudici per a la situació personal de la persona afectada més enllà dels que es puguin produir en els supòsits en què s'ha de publicar la provisió definitiva.

Més enllà de la menció de la Instrucció 2/2009 i una referència genèrica a la "protecció dels drets i interessos de la persona al·legant" no s'al·lega cap altre motiu que pugui justificar la confidencialitat de la identitat de les persones que ocupen aquestes places.

L'article 3.6 del Decret 401/2006, després de preveure la publicació dels nomenaments, preveu que quan les convocatòries afectin llocs d'especial confidencialitat o en què sigui necessària la reserva, la resolució ha de ser publicada mitjançant un sistema codificat que en permeti la confidencialitat. No obstant això, ni l'Administració ni les persones afectades no han al·legat que concorri cap d'aquestes circumstàncies ni, per altra banda, per les característiques de les places sobre les quals es demana aquesta informació, sembla que a priori es doni cap d'aquestes circumstàncies.

Pel que fa a la data de la presa de possessió, pot ser rellevant tant a efectes de poder conèixer si una determinada actuació s'ha produït abans o després de la presa de possessió, com als efectes de conèixer si s'ha superat els terminis màxims en què es poden mantenir determinades fórmules de provisió provisional (comissió de serveis, acumulació de funcions ...). Per altra banda és una data que, per aproximació, es pot deduir a partir de la publicació del nomenament (art. 3.6 del Decret 401/2006) de manera que la concreció exacta de la data de la presa de possessió no agreujaria la situació de la persona afectada respecte la limitació que ja suposa l'obligació de publicar el nomenament.

Finalment, pel que fa al codi de lloc de treball, i a falta de majors concrecions en la sol·licitud sobre la finalitat de l'accés, pot semblar que, atesos els efectes interns de l'esmentat codi, i atès que es tracta de llocs de comandament o llocs singulars fàcilment identificables, el codi pot resultar innecessari a efectes d'identificar les places. No obstant això, no es pot descartar que l'esmentat codi pugui ser necessari per avaluar altres aspectes de la gestió del personal. Per això, tot i que indirectament el codi es pot acabar posant en relació amb les persones que ocupen els llocs, no sembla que aquesta informació, que es mou estrictament dins del plànol organitzatiu de l'Administració, generi una limitació excessiva del dret a la protecció de dades.

## **Conclusió**

El dret a la protecció de dades de caràcter personal no impedeix l'accés de qualsevol ciutadà a informació sobre els llocs de treball a que es refereix la consulta, relativa a la forma de provisió (incloent, si escau, el tipus de provisió provisional), la publicitat feta quan es va ofertar, la

resolució de nomenament de la persona que l'ocupa, la data de la presa de possessió i el codi del lloc de treball.

Barcelona, 17 de març de 2016