

Dictamen en relació amb la consulta formulada sobre la possibilitat de lliurar determinada informació sobre diversos llocs de treball a una associació de funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra

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 a una associació de funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra pot suposar una vulneració de la legislació sobre protecció de dades.

Analitzada la consulta, que s'acompanya d'una còpia de la sol·licitud, i de les al·legacions presentades per quatre persones afectades, oposant-se a l'accés, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen:

I

(...)

II

En la sol·licitud d'accés a la informació que s'adjunta a la petició de dictamen, una associació de funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra sol·licita la informació següent:

- a. *Llista dels llocs de treball de facultatiu i tècnics del CME ocupats per funcionaris de carrera en adscripció definitiva en la qual consti el nom i cognoms de les persones que els ocupen.*
- b. *Llista dels llocs de treball de facultatiu i tècnics del CME ocupats per funcionaris de carrera en adscripció provisional en la qual consti la data del seu nomenament, el nom i cognoms de les persones que els ocupen i la forma de provisió.*
- c. *Llista dels llocs de treball de facultatiu i tècnics del CME ocupats, per funcionaris interins en la qual consti la seva data de nomenament i el nom i cognoms de les persones que els ocupen.*
- d. *Llista dels llocs de treball de l'escala de suport ocupats per funcionaris de l'escala bàsica del CME que es troben en situació de comissió de serveis, en la qual s'especifiqui la data d'inici de la comissió de serveis i de les corresponents pròrrogues (si fos el cas) i el nom i cognoms de les persones que els ocupen.*
- e. *Llista de llocs de treball de facultatiu i tècnics del CME que consten a la relació de llocs de treball i que no estan ocupades, en la qual s'especifiqui si les vacants estan o no dotades pressupostàriament.*

- f. *Llista de funcionaris de l'escala de suport identificats amb noms i cognoms) que es troben en les següents situacions administratives:*
- i. *Excedència voluntària per incompatibilitats, amb expressió de la data a partir de la qual estan en excedència.*
 - ii. *Excedència voluntària per interès particular, amb expressió de la data a partir de la qual estan en excedència.*
 - iii. *Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball prevista en la Disposició transitòria sisena de la Llei 5/2012, de 20 de març, amb expressió de la data a partir de la qual estan en excedència.*
 - iv. *Excedència voluntària de la resta de supòsits de l'article 86 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb expressió de la data a partir de la qual estan en excedència.*
 - v. *Serveis Especials, amb expressió de la data a partir de la qual estan en aquesta situació.*
 - vi. *Suspensió d'ocupació, amb expressió de la data a partir de la qual estan en aquesta situació.*
- g. *Llista de llocs de treball que a la columna de col·lectiu cossos de la relació de llocs de treball constin marcats amb la clau GE, EX o GX, és a dir, que poden ser ocupats per funcionaris de diferents cossos (facultatius del cos de Mossos d'Esquadra, cos superior d'Administració General, ...), i que estiguin ocupats per funcionaris en actiu de "escala de suport del CME, en la qual consti el nom i cognom d'aquests funcionaris. Aquesta relació hauria d'incloure la forma amb que els llocs han estat proveïts (comissió de serveis, encàrrec de funcions, concurs específic, lliure designació ...) i la data de provisió.*
- h. *Que totes les llistes a les quals es refereixen els punts anteriors indiquin la següent informació:*
- i. *Servei, Àrea o Unitat al qual està adscrit cada funcionari.*
 - ii. *Nivell de cada lloc de treball.*
 - iii. *Complement específic de cada lloc de treball.*
 - iv. *Horari assignat a cada lloc de treball.*
 - v. *Titulació requerida per accedir a cada lloc de treball.*
 - vi. *Localitat d'adscripció de cada lloc de treball.*
 - vii. *Codi lloc de cada lloc de treball.*

Cal fer notar que molta de la informació que se sol·licita fa referència a les característiques dels llocs de treball i que es conté a la relació de llocs de treball (RLT). La informació continguda a l'RLT no pot qualificar-se com a informació de caràcter personal. Són informacions que es refereixen al lloc de treball, amb independència de la persona que l'ocupa, o de si no l'ocupa cap persona. La informació sol·licitada continguda a la RLT no és en si mateixa informació que faci referència a una persona concreta. Tampoc ho seria, aïlladament considerada, tot i que en aquest cas no aparegui a la RLT, la informació sobre el codi d'un lloc de treball, el servei, àrea o unitat d'adscripció o el fet que estigui vacant o no.

Ara bé, no escapa a ningú que aquesta informació, posada en relació amb les persones que ocupen un lloc de treball- i amb determinats llocs de treball singulars això es pot fer amb certa facilitat- pot acabar oferint informació sobre la persona que ocupa un determinat lloc (titulació, retribució bruta aproximada, localitat on treballa, etc.). En realitat, en els diferents apartats on es sol·licita informació sobre els llocs de treball, es demana també que s'identifiqui amb nom i

cognoms les persones que els ocupen. Per tant en aquest cas sí que es tractaria d'informació personal.

Pel que fa a la informació sobre si el lloc de treball està ocupat per funcionari o interí, o si la persona que l'ocupa està en una determinada situació administrativa, sí que seria directament informació de caràcter personal, atès que es demana identificar en cada cas les persones afectades.

De fet, en alguns casos, la informació sobre la situació administrativa pot donar informació que fins i tot ha de ser qualificada com a informació especialment protegida, com ara la informació sobre la situació de suspensió d'ocupació, a què es refereix la sol·licitud.

Per tant, i davant la possibilitat que directament o indirecta aquesta informació es relacioni amb les persones concretes que ocupen els llocs de treball, haurem de valorar si el dret a la protecció de dades de les terceres persones afectades justifica la limitació o no del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei 19/2014 que invoca el sol·licitant.

En canvi la sol·licitud d'informació sobre la llista de llocs de treball de facultatius i tècnics del CME que consten a la relació de llocs de treball i que no estan ocupats, en la qual s'especifiqui si les vacants estan o no dotades pressupostàriament (apartat 1.e) de la sol·licitud), no conté informació que directa o indirectament pugui qualificar-se com informació de caràcter personal. Per aquest motiu, no existeix inconvenient des del punt de vista del dret a la protecció de dades de caràcter personal a que es lliuri la informació sol·licitada en aquesta apartat.

En qualsevol cas, convé deixar clar que aquest dictamen s'emet exclusivament des del punt de vista del dret a la protecció de dades, sense que, per tant, s'hi analitzi la incidència que puguin tenir altres límits al dret d'accés en aquest cas.

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. No sembla però 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.

Cal tenir en compte en qualsevol cas que en la sol·licitud d'informació s'afirma que es tracta d'una entitat que tindria la consideració d'organització sindical representativa del CME. De ser així, cal tenir present que l'article 40 de l'EBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa que els delegats de personal han de rebre determinada informació, entre d'altres, 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"* (art. 40.1.a) EBEP). Aquest és un element que també s'ha de tenir en compte a l'hora de valorar la possibilitat d'accedir a la informació o no.

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 conllevasen 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.

Entre la informació sol·licitada hi ha la relació de funcionaris de l'escala de suport, identificats amb noms i cognoms que estiguin en situació de suspensió d'ocupació i amb indicació de la data a partir de la qual estan en aquesta situació. Aquesta informació faria referència al compliment de sancions disciplinàries i, per tant, també a la comissió d'infraccions administratives a què es refereix l'article 7.5 de l'LOPD.

Tenint en compte això, i d'acord amb l'article 23 de la Llei 19/2014 no és possible lliurar aquesta informació. Per a fer-ho caldria donar la informació de manera agregada o dissociar-la prèviament de manera que no es pugui posar en relació, sense esforços desproporcionats amb les persones concretes afectades.

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 l'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 als llocs de treball inclosos a la sol·licitud o a les persones que formen part de l'escala de suport, s'ha de distingir tres grups d'informació:

a) Informació sobre les persones que ocupen llocs de treball de facultatius i tècnics del CME que estan en situació d'adscripció definitiva, provisional, interinatge, comissió de serveis o que ocupin places marcades amb la clau GE, EX o GX. En tots aquests casos es tracta d'informació associada a la forma i els processos de provisió dels llocs de treball a què es refereix la sol·licitud.

b) Informació sobre els extrems a que es refereix la lletra h), respecte cada una de les places a què s' refereixen les lletres anteriors:

- i. Servei, Àrea o Unitat al qual està adscrit cada funcionari.
- ii. Nivell de cada lloc de treball.
- iii. Complement específic de cada lloc de treball.
- iv. Horari assignat a cada lloc de treball.
- v. Titulació requerida per accedir a cada lloc de treball.
- vi. Localitat d'adscripció de cada lloc de treball.
- vii Codi lloc de cada lloc de treball.

c) Informació sobre els funcionaris de l'escala de suport que es troben en determinades situacions administratives (excedència per incompatibilitat, per interès particular, excedència ex. D.T. 6a. de la Llei 5/2012, excedència per altres supòsits previstos a l'art. 86 del Decret legislatiu 1/1997 i serveis especials) a què es refereix l'apartat 1.f) de la sol·licitud. No incloem en aquest grup la informació relativa a la situació de suspensió de funcions, perquè a aquesta informació ja ens hi hem referit a l'apartat anterior.

En els fonaments jurídics següents analitzarem aquests diferents tipus d'informació.

VI

Pel que fa a la informació associada a la forma de provisió de les diferents places, identificant la persona que les ocupa, 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 electrònic 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.

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.

Segons expressa l'associació sol·licitant la finalitat de la sol·licitud d'accés a la informació és disposar d'informació real i transparent amb la finalitat d'arribar a acords per millorar les condicions laborals. 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.

No es pot descartar que la informació necessària per a poder afrontar la negociació col·lectiva amb ple coneixement de la situació pel que fa a les formes de provisió, es pogués assolir igualment sense identificar les persones concretes afectades. Però atès que, tal com hem dit, es tracta d'informació que està subjecta al principi de publicitat, no sembla que la protecció de dades personals pugui impedir l'accés.

En la sol·licitud de dictamen es fa referència a què s'ha donat trasllat de la sol·licitud al personal facultatiu i tècnic del CME. Com a resultat d'aquest tràmit, quatre persones s'han oposat a què es lliuri la seva informació. Totes elles consideren que només es pot lliurar la informació continguda a l'RLT. En canvi, s'oposen al lliurament de la resta d'informació en base a dos arguments:

- a) Vulneració del dret a la intimitat i altres drets privats legítims (21.1.f de la Llei 19/2014)
- b) Raons de seguretat

Pel que fa al dret a la intimitat, s'ha de dir que malgrat que les persones afectades al·leguin aquest dret, entre la informació sol·licitada no hi ha cap informació que pugui ser qualificada com a íntima. Fins i tot l'existència d'una situació de suspensió, la revelació de la qual ja hem descartat per altres motius, no seria una dada que formi part de la intimitat.

L'apel·lació genèrica a "altres drets privats legítims" tampoc sembla que pugui impedir l'accés, atès que no es concreta en les al·legacions quins serien aquests suposats drets que impedirien l'accés.

I pel que fa als motius de seguretat, s'ha de tenir en compte que si bé és cert que en determinats supòsits raons de seguretat poden requerir l'ocultació de la identitat de les persones que formen part del cos de mossos d'esquadra, aquesta exigència no es pot predicar amb caràcter general de tots els membres del cos i específicament dels membres de l'escala de suport.

En aquest sentit, 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, les persones afectades més enllà d'una apel·lació genèrica a raons de seguretat, 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. Es dona la circumstància, a més que cap de les persones que s'oposen forma part de l'escala bàsica del CME (respecte dels quals també es sol·licita informació a la l'apartat 1.d) de la sol·licitud) sinó que tots són membres de l'escala de suport. L'Administració per altra banda, tampoc exposa que concorri cap circumstància especial que justifiqui limitar l'accés per raons de seguretat.

VII

El segon bloc d'informació faria referència a la unitat d'adscripció de cada funcionari, nivell de cada lloc de treball, complement específic del lloc, horari, titulació requerida, localitat d'adscripció i codi de cada lloc de treball.

Pel que fa a les dades que formen part de l'RLT (denominació del lloc, localitat, direcció general d'adscripció, titulació requerida, nivell, complement específic, horari), cal tenir en compte que l'article 74 de l'EBEP es refereix a l'RLT en els termes següents:

*“Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de **relacions de llocs de treball** o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. **Aquests instruments són públics.**”*

L'article 29 del DL 1/1997, citat, disposa que:

*“La **relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais** existents en l'Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser **almenys** el següent:*

- a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.*
- b) Els requisits essencials per ocupar-los.*
- c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.*
- d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.*
- e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.*
- f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.”*

L'RLT és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball d'una determinada organització, independentment de la persona concreta que ocupa un lloc de treball. L'RLT és pública, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement. Per tant, respecte tota aquesta informació, no hi hauria obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades per a poder lliurar-la a qualsevol ciutadà. Certament la informació continguda a l'RLT es pot posar en relació amb la informació publicada sobre la persona que ocupa una determinada plaça, però pels motius que s'han exposat en el fonament jurídic anterior i tenint en compte el caràcter públic de l'RLT, no sembla que en aquest cas el dret a la protecció de dades hagi de prevaler sobre el dret d'accés.

Al marge d'això, també es sol·licita accés a altra informació sobre els llocs reservats a l'escala de suport, però que no constaria a l'RLT. Seria el cas de la informació relativa al codi del lloc, o al servei, àrea o unitat d'adscripció, atès que a la relació de llocs de treball a informació apareix a nivell de direcció general.

Pel que fa al servei o unitat d'adscripció no sembla que s'hagi d'arribar a una conclusió diferent a l'exposada atès que la intromissió que la revelació que aquesta informació (que per altra banda també forma part de la publicació de l'estructura de cada Departament) no comporta en

principi una limitació superior de la privacitat de les persones que la informació que forma part de l'RLT.

Pel que fa al codi del lloc, i a falta de majors concrecions en la sol·licitud sobre la finalitat de l'accés, podria semblar que, atesos els efectes interns de l'esmentat codi, si es facilita una llista individualitzada de cadascun dels llocs de treball amb la informació que consta a la RLT a la qual ens cabem de referir, el codi pot resultar innecessari a efectes d'identificar les places.

Tot i que indirectament el codi es pot acabar posant en relació amb les persones que ocupen els llocs –si més no en alguns casos- 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. En canvi pot resultar essencial per conèixer les característiques establertes per cada lloc, i per a poder-ho comparar amb altres llocs de treball similars. Per tant estaria justificat l'accés a aquesta informació.

VIII

Finalment, pel que fa al tercer bloc d'informació, això és, informació sobre els funcionaris de l'escala de suport que es troben en determinades situacions administratives (excedència per incompatibilitat, per interès particular, excedència ex. D.T. 6a. de la Llei 5/2012, excedència per altres supòsits previstos a l'art. 86 del Decret legislatiu 1/1997 i serveis especials) a què es refereix l'apartat 1.f) de la sol·licitud, no es tracta d'informació especialment protegida, però en aquest cas ja no es tracta, com en els casos anteriors, d'informació que es pot relacionar amb una persona física a partir del fet que ocupa un determinat lloc de treball, sinó que és informació que directament es refereix a la vida privada de les persones que es troben en aquestes situacions. I en aquest cas, a diferència de la informació vinculada a la RLT o a la provisió del lloc de treball, no és informació respecte de la qual l'ordenament en prevegi la publicitat.

Per tant, en aquest cas caldrà veure si els elements que concorren en la sol·licitud d'accés permeten fer prevaler aquest dret sobre el dret a la protecció de dades.

Segons manifesta l'associació que sol·licita la informació la finalitat de la sol·licitud és disposar d'informació per a poder afrontar la negociació col·lectiva amb dades reals i actuals del col·lectiu de facultatius i tècnics del CME. Certament, conèixer quants funcionaris d'aquest col·lectiu es troben en situació d'excedència, indicant el tipus d'excedència, o en situació de serveis especials, pot ser una dada rellevant a l'hora de dur a terme l'acció sindical o, en general, d'avaluar la situació en matèria de recursos humans en una determinada unitat directiva o en una determinada escala funcional.

Ara bé, no sembla que per a poder fer aquesta avaluació sigui necessari conèixer la identitat de les persones concretes afectades. Pot ser suficient saber el nombre de persones que es troben en aquesta situació dins el col·lectiu. Per tant, i a manca de conèixer altres elements que poguessin justificar la revelació de la identitat concreta de les persones afectades, d'acord amb el principi de proporcionalitat no seria justificat lliurar aquesta informació de manera que permeti identificar les persones afectades.

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada per l'Administració en relació amb la possibilitat de lliurar determinada informació sobre diversos llocs de treball a una associació de funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra pugui suposar una vulneració de la legislació de protecció de dades personals, es fan les següents,

Conclusions

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés a la llista de llocs de treball de facultatius i tècnics del CME que no estan ocupats, i si estan o no dotats pressupostàriament perquè no conté informació que directa o indirectament pugui qualificar-se com informació de caràcter personal.

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés a la informació associada a la forma de provisió de les diferents places, identificant la persona que les ocupa, la unitat d'adscripció de cada funcionari, nivell de cada lloc de treball, complement específic del lloc, horari, titulació requerida, localitat d'adscripció i codi de cada lloc de treball.

D'acord amb l'article 23 de la Llei 19/2014 no es pot donar accés a la relació de funcionaris de l'escala de suport, identificats amb noms i cognoms que estiguin en situació de suspensió d'ocupació. Tampoc, per aplicació de l'article 24 de la Llei 19/2014, sembla justificat l'accés a la informació sobre els funcionaris de l'escala de suport que es troben en determinades situacions administratives (situacions d'excedència indicades a la sol·licitud i serveis especials).

Barcelona, 17 de març de 2016