

**Dictamen en relació amb la consulta formulada per un Departament de la Generalitat sobre si es troba legitimat l'accés a la borsa de treball del personal interí docent i del professorat de religió per part dels òrgans de representació del personal sense el consentiment dels afectats**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'un Departament de la Generalitat en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen per valorar si l'accés a la borsa de treball del personal interí docent i del personal laboral de religió per part dels òrgans de representació del personal pot suposar una vulneració de la legislació sobre protecció de dades.

Analitzada la consulta, que no s'acompanya de cap altra documentació, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen:

I

(...)

II

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal com *“qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables”*.

Per la seva part, el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (RLOPD) concreta, en el seu article 5.1.f), que s'entén per dada personal *“qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables”*, considerant com a persona identificable *“qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social”*, sempre que aquesta identificació no requereixi *“terminis o activitats desproporcionats”* (article 5.1.o).

Així doncs, totes aquelles dades de les persones que formen part de les borses de treball (...), ja sigui del personal docent interí com del personal laboral en matèria de religió, que les

identifiquen o bé que permeten la seva identificació, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

En la consulta s'exposa que les dades que actualment consten en les borses de treball del personal interí docent, són les dades identificatives relatives a nom, cognoms, DNI/NIF/NIE, adreça postal i electrònica, telèfon de contacte, així com les dades de característiques personals, edat, sexe, data i lloc de naixement i nacionalitat, i les dades acadèmiques i professionals, com la formació, titulacions i categoria.

En la borsa de personal laboral del professorat de religió es tracten les mateixes dades que en el fitxer del personal interí relatives a dades identificatives, de característiques personals, acadèmiques i professionals amb la dada afegida d'experiència professional i laboral, i afegeix les dades relatives a ocupació laboral que inclouen lloc de treball i categoria.

Totes aquestes dades formen part dels fitxers "Borsa de personal interí docent" i "Borsa de treball del personal laboral" creats per mitjà de l'Ordre ENS/125/2011, de 13 de maig, d'actualització dels fitxers que contenen dades de caràcter personal gestionats pel Departament. Està prevista la modificació d'aquests fitxers per incloure en l'apartat d'estructura les dades relatives a comissió d'infraccions penals o administratives, certificat del registre central d'antecedents penals i de delinqüents sexuals.

La consulta fa referència a la petició dels òrgans de representació del personal funcionari docent i del professorat de religió d'accedir a la borsa de treball del personal funcionari interí i laboral de religió del Departament. El Departament demana conèixer si aquest accés estaria legitimat per les competències de vigilància i protecció de les condicions laborals que tenen assignats aquests òrgans de representació sense necessitat de demanar consentiment a les persones afectades.

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, facilitar l'accés als òrgans de representació a aquesta informació personal dels membres de la borsa de treball del personal funcionari interí i del professorat de religió constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que, com a tal, s'ha de sotmetre al règim previst, amb caràcter general, per a les cessions o comunicacions de dades a la LOPD.

L'article 11.1 de la LOPD estableix que *"les dades de caràcter personal objecte del tractament només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat"*.

El mateix article disposa, en el seu apartat 2, que el dit consentiment no és necessari quan, entre d'altres excepcions, la cessió està autoritzada per una llei o norma amb rang de llei (lletra a) o quan el tractament respongui a la lliure i legítima acceptació d'una relació jurídica quin desenvolupament, compliment i control impliqui necessàriament la connexió d'aquest tractament amb fitxers de tercers.

### III

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

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"*.

La informació subjecta al règim de transparència i a l'obligació de publicitat activa afecta totes les matèries relacionades amb l'activitat pública, i d'acord amb l'article 8.2 de la Llei 19/2014, aquesta ha de comprendre totes les dades i els documents amb l'abast i la precisió que determinen els articles 9 a 15, on es detalla la informació que ha de ser publicada matèria per matèria. Amb caràcter general aquesta informació *"ha d'esser congruent amb la finalitat de coneixement prevista en cada cas i ha d'esser adequada i completa pel que fa al contingut informatiu que determina la Llei."*

El dret d'accés és configura com un dret que complementa la informació que el ciutadà pot obtenir per via de la transparència. Així, 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."*

No obstant això,, l'article 20 de la Llei 19/2014 estableix que el dret d'accés a la informació publica, pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes legalment. Concretament, i en relació amb la protecció de dades de caràcter personal, els articles 23 i 24 de la Llei 19/2014, estableixen els criteris que cal seguir quan la informació que ha de ser objecte de tractament o cessió conté dades de caràcter personal.

### IV

Pel que fa a les dades personals especialment protegides, això és, 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 (article 7 de l'LOPD), regeix el que disposa l'article 23 de la Llei 19/2014:

*"Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'esser 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."*

Tot i que de la petició d'informació es pot deduir que els sol·licitants demanen l'accés al llistat de les persones que formen part de les borses de treball, escau assenyalar que si l'accés es sol·licités sobre totes les dades de caràcter personal que consten en els expedients que donen accés a la borsa de treball de les persones que s'hi troben inscrites, caldria tenir en consideració la limitació establerta per l'article 23 de la Llei 19/2014, atès que de la informació facilitada pel propi Departament es desprèn que en la borsa de treball, més enllà de les dades identificatives i acadèmiques i professionals, entre d'altres, també hi consten dades relatives a certificats d'antecedents penals i de delinqüents sexuals o també hi poden constar dades relatives a la salut, és a dir dades considerades especialment protegides.

Per tant, pel què fa a aquestes dades especialment protegides, d'acord amb l'article 23 de la Llei 19/2014 n'haurà de denegar l'accés o obtenir el consentiment dels afectats.

Menció especial cal fer al cas dels professors de religió. Sense ser descartable que en l'expedient de cadascuna de les persones aspirants hi pugui figurar informació que sí que pugui revelar informació sobre les creences de la persona candidata, el simple fet de figurar en el llistat de la borsa d'aspirants a obtenir una plaça, no pot ser considerat en si mateix com una dada relativa a les creences d'una determinada persona. Per això, el simple fet de formar part d'aquesta borsa, no s'hauria de considerar com informació especialment protegida.

En tot cas, sempre es pot facilitar la informació de forma dissociada, de manera que no permeti la identificació dels titulars de la mateixa.

L'article 3.f) de l'LOPD defineix el procediment de dissociació com *"qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persona identificada o identificable."*

En aquest sentit, la Llei 19/2014 inclou també una previsió sobre la possibilitat de donar un accés parcial a la informació.

#### *"Article 25*

##### *Accés parcial a la informació i a la documentació públiques*

*1. Si és aplicable algun dels límits d'accés a la informació pública establerts pels articles anteriors, la denegació d'accés només afecta la part corresponent de la documentació, i s'ha d'autoritzar l'accés restringit a la resta de les dades."*

## V

En relació a la resta de dades personals que no tinguin la consideració d'especialment protegides, l'article 24 de la Llei 19/2014 disposa:

*"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.*
- (...).”*

Així, d'acord amb l'article 24.1 de la Llei 19/2014 caldria donar l'accés a la informació que contingui dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració, llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

D'acord amb l'apartat 2 de l'article 24, en la resta de casos i sempre que no es tracti de dades especialment protegides, cal fer una ponderació entre l'interès públic en la divulgació de les dades que es sol·liciten i el dret a la protecció de dades de les persones afectades.

És a dir, caldrà fer una ponderació entre els danys que es podrien causar en el dret a la protecció de dades si es dona accés, i els beneficis que per a l'interès públic es poden derivar de donar accés a aquesta informació per part de terceres persones.

D'entrada, cal tenir en compte que, en aquest cas, qui sol·licita l'accés al llistat ostenta la condició de representant dels treballadors (article 39 EBEP) i que la normativa li atribueix, com a tal, una sèrie de funcions per a l'exercici de les quals no es podria descartar que fos necessari poder accedir a determinada informació de caràcter personal, com ara, la de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treballs (article 40.1.e) EBEP i article 54 de l'Acord). Aquest fet haurà de ser tingut en compte per valorar la possibilitat d'accedir a la informació sol·licitada.

Dit això, caldrà analitzar la legitimitat de l'accés a la informació sol·licitada en aquells casos en que la mateixa pugui incloure dades de caràcter personal per tal de comprovar si s'ajustaria a la finalitat que persegueix la legislació de transparència o si ans el contrari, ha de prevaler, la protecció de dades de les persones afectades, d'acord amb el principis de proporcionalitat, finalitat i qualitat de l'LOPD (art. 4.1).

En primer lloc i amb caràcter general, escau assenyalar que la pròpia Llei 19/2014 imposa l'obligació de fer pública informació al portal de la transparència informació relativa a (art. 9.e):

*“e) Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal.”*

La Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació estableix en el seu article 122 que la selecció de personal funcionari interí docent es fa per mitjà de convocatòries públiques, que han de respectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. El Decret 133/2001, de 29 de maig, sobre la regulació de la borsa de treball per prestar serveis amb caràcter temporal com a personal interí docent també estableix en el seu preàmbul que cal regular el procediment de selecció mitjançant convocatòria pública de concurs de mèrits per formar part de la borsa de treball per cobrir places vacants i substitucions temporals en règim d'interinitat en centres docents públics d'ensenyaments no universitaris.

Amb tal finalitat, la Resolució ENS/1297/2016, de 18 de maig, per la qual s'estableixen les bases per a l'actualització i modificació de les dades dels aspirants que integren la borsa de treball de personal interí docent per al curs 2016-2017 preveu en el seu article 1.2, la publicitat de la llista i estableix entre d'altres que s'exposarà públicament durant la primera quinzena del mes de juliol al taulell d'anuncis dels serveis territorials i del Consorci d'Educació de Barcelona *"ordenada alfabèticament i per barem, d'acord amb l'apartat 1.1"*. La resolució també estableix que es pot fer una consulta individual d'aquesta llista, al web (...), per a la qual és necessària una identificació prèvia.

Certament, els termes en què es pronuncien les bases per a l'actualització i modificació de la borsa ja informen les persones afectades de la possibilitat d'accés a la seva informació en el termini d'exposició d'elles llistes provisionals (del 2 al 14 de juny) i de les llistes definitives (primera quinzena del mes de juliol) com també de la possibilitat d'accés a través d'internet prèvia identificació.

No obstant això, en l'escrit de consulta el Departament indica que *"Fins ara, l'accés a les dades que consten en ambdues borses de treball està limitat als interessats, mitjançant el seu DNI i el seu codi GICAR."*

Per tant, caldrà veure si, més enllà d'aquests mecanismes de publicitat, seria justificat facilitar la llista completa als òrgans de representació dels treballadors.

## VI

En tractar-se de dades sol·licitades pels representants dels treballadors relatives al personal funcionari interí i laboral –el professorat de religió– de les borses de treball del Departament, cal fer referència amb objecte d'analitzar el règim de comunicació o cessió de dades, a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic i a l'Estatut dels Treballadors.

Segons l'article 15 de l'EBEP es reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva, per als quals les organitzacions sindicals tenen atribuïda una funció de representació dels treballadors, i de garantia de l'exercici dels seus drets, en els termes precisats per l'EBEP (article 31 i següents).

L'article 40 de l'EBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa que:

*“1. Les juntes de personal i els **delegats de personal**, si s’escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:*

- 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.*
  - b) Emetre informe, a sol·licitud de l’Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d’organització i mètodes de treball.*
  - c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.*
  - d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l’establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.*
  - e) 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.*
  - f) Col·laborar amb l’Administració corresponent per aconseguir l’establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l’increment de la productivitat.*
- 2. (...).”*

Així mateix, pel que fa al personal sotmès al dret laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) reconeix un dret d'informació del qual són titulars els òrgans de representació dels treballadors (en concret, els articles 62 i 63.1 es refereixen als Delegats de Personal i Comitès d'Empresa), que tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa. Per complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, en els termes que es concreten, principalment, en l'article 64 de l'ET, segons el qual 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 a l'empresa, en els termes que es preveuen en el citat article 64 de l'ET.

D'acord amb aquests articles, els òrgans de representació del personal sempre que per a l'exercici de les funcions que la llei li atribueix, entre elles, la vigilància i control del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball (apartat 1.e)), tenen dret a conèixer determinada informació, que pot contenir dades personals dels treballadors, sempre que es faci en els termes assenyalats a l'article esmentat.

En el cas concret que ens ocupa, el 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 de Catalunya, d'aplicació a tot el personal sotmès al règim de dret administratiu inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les

condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics adscrit als departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms i als ens i les entitats que en depenen, representats actualment a la Mesa General de Negociació de la Generalitat de Catalunya, estableix en el seu article 6.9 que es constituirà una comissió paritària de seguiment de polítiques d'ocupació pública en cada àmbit sectorial.

*“La comissió estarà formada per les organitzacions sindicals signants de l’Acord i per l’Administració, i amb periodicitat semestral rebrà informació sobres les matèries següents: (...) Seguiment de l’aplicació de la borsa de treball.(...)”*

Si bé no es concreta el tipus d’informació que es facilitarà als representants dels treballadors, queda palès l’obligació de facilitar aquella informació que permeti a l’òrgan de representació del personal controlar que s’està aplicant degudament la borsa de treball del personal docent interí i del personal laboral en matèria de religió. Però això no implica accedir necessàriament a les dades identificatives de les persones incloses a la llista, llevat que de manera més concreta se’ls atribueix una funció que sí que ho requereixi necessàriament.

No es pot deixar de tenir present que el fet de figurar en aquesta llista permet qualificar una persona com a demandant de feina i la revelació d’aquesta informació pot tenir conseqüències greus per a la persona física afectada, tant en el plànol estrictament personal i familiar, com en l’econòmic, social o laboral.

Tenint en compte tots aquests elements, es considera que, per tal de trobar en aquest cas el just equilibri entre el dret a la protecció de dades personals dels treballadors afectats (article 18.4 CE) i el dret d’accés a informació pública dels òrgans de representació dels treballadors (article 18 Llei 19/2014), el Departament podria d’entrada facilitar el llistat de les persones que formen part de la borsa de treball docent per al curs 2016-2017, de forma anonimitzada i identificant-les amb un codi, amb el número d’ordre que correspon a cada persona i la seva puntuació, de tal manera que no sigui possible arribar a identificar les persones que en formen part.

De fet, podria entendre’s, en la resolució de peticions d’accés, que aquesta opció –la dissociació prèvia de les dades personals- hauria de ser la regla general, sempre que les dades personals no fossin rellevants per satisfer l’interès públic o privat que motiva l’accés a la informació de què es tracti.

En el cas que s’examina, s’entén que per a l’exercici de la funció de control a què s’ha fet referència podria ser suficient que el Departament facilités el llistat amb codis identificatius assignats a cada persona que en forma part, de tal manera que aquest permetés veure i controlar el correcte funcionament de la borsa de treball, és a dir que s’assigni correctament les vacants seguint l’ordre de la llista, opció que seria la més idònia per satisfer el dret d’accés dels òrgans de representació sense per això menyscabar el dret a la protecció de dades personals de les persones que formen part de la borsa de treball.

En principi, la finalitat de transparència que ha de complir la divulgació d’aquestes dades, això és, poder tenir coneixement sobre l’ordre de prelación que s’ocupa en una eventual incorporació a l’ocupació pública, ha de ser suficient amb què siguin els propis afectats i no la resta de ciutadans qui disposin d’aquesta informació, mesura, que seria menys intrusiva o afectadora de la vida privada de les persones afectades.

En realitat no sembla clar que tenir accés a la llista amb la identitat de les persones que encara no han estat seleccionades, comporti una limitació en les possibilitats de control que poden dur a terme els òrgans de representació, respecte el control que podrien dur a terme si hi figurés la identitat de les persones no seleccionades.



I això sens perjudici que els òrgans de representació dels treballadors, i de fet els ciutadans en general, sí que puguin accedir a la llista de les persones de les borses de treball que finalment sí que hagin estat seleccionades per ocupar un lloc de treball.

Dit això, el cert és que no es pot descartar que, en exercici d'aquesta funció de control i vigilància, en un moment determinat acabi sent necessari disposar de la identificació d'alguna persona que forma part de la borsa de treball. Seria el cas, per exemple, que la normativa aplicable requereixi la seva participació en el procés o d'aquells supòsits en què el representant dels treballadors, un cop comparats els llistats de les borses de treball que se li haurien anat facilitant semestralment, detectés determinades situacions anòmales o irregulars en relació amb l'assignació dels llocs de treball, com per exemple no respectar el torn establert en la borsa de treball. Escau recordar que els òrgans de representació dels treballadors formen part de la Comissió paritària que tindrà com objecte el seguiment de les polítiques d'ocupació pública, i entre les quals consta expressament la de seguiment de l'aplicació de la borsa de treball, d'acord amb el 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 exposat en el fonament anterior.

En un cas com el descrit podria considerar-se justificada la posterior comunicació al representant dels treballadors de la identitat de determinades persones que formen part de la borsa de treball, atès que, en aquest cas, podria existir un interès públic prevalent sobre el dret a la protecció de dades personals de l'afectat, en els termes de l'article 24 de la Llei 19/2014.

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada per un Departament en relació amb si es troba legitimat l'accés a la borsa de treball del personal interí docent i del professorat de religió per part dels òrgans de representació del personal sense el consentiment dels afectats pugui suposar una vulneració de la legislació de protecció de dades personals, es fan les següents,

## **Conclusions**

En un cas com el plantejat a la consulta, la normativa de protecció de dades hauria de portar a facilitar informació als òrgans de representació dels treballadors sobre el llistat de les persones incloses a les borses de treball del personal docent interí i del professorat de religió de manera dissociada. Això sens perjudici que els òrgans de representació dels treballadors puguin accedir al llistat de les persones de la borsa que efectivament hagin estat seleccionades per ocupar una plaça vacant o que, en determinats supòsits, sigui per les funcions que tinguin atribuïdes, sigui per les circumstàncies especials del cas, hi puguin tenir accés.

Barcelona, 26 de juliol de 2016