

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación parcial de una administración a la solicitud de información relacionada con unas plazas ocupadas por personal con una relación de carácter temporal (funcionarios interinos).

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe en relación con la denegación de una administración en la solicitud de información relacionada con unas plazas ocupadas por personal con relación de carácter temporal (funcionarios interinos).

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, informo de lo siguiente:

Antecedentes

1. En fecha 24 de octubre de 2022 un ciudadano, presentó una solicitud de acceso a información pública en la que pedía acceder a la siguiente información:

“1.- Número de plazas del Cuerpo (...) que, en fecha 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), cumplieran la condición de tratarse de plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 (de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre), hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Asimismo, en relación con dichas plazas se pide:

1.1 Detalle de las mismas, siendo suficiente, a estos efectos, identificar la UNIDAD DIRECTIVA, el NOMBRE DEL PUESTO, LA LOCALIDAD y el CÓDIGO PLAZA.

1.2 Detalle de la persona o personas que ha(n) ocupado cada una de estas plazas y el período o períodos durante el(los) cual(s) las han ocupado.

1.3 Número de plazas que, a fecha de 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) seguían cumpliendo la referida condición y, en el caso de disminución del número desde el 30 de diciembre de 2021, detalle de las plazas que habrían perdido aquella condición y motivo de la pérdida.

2.- Número de plazas del Cuerpo (...) que, en fecha 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), cumplieran la condición de tratarse de

plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza , anterior al 1 de enero de 2016. Asimismo, en relación con dichas plazas se pide:

2.1 Detalle de las mismas, siendo suficiente, a estos efectos, identificar la UNIDAD DIRECTIVA, el NOMBRE DEL PUESTO, LA LOCALIDAD y el CÓDIGO PLAZA.

2.2 Detalle de la persona o personas que ocupaban estas plazas.

2.3 Número de plazas que, a fecha de 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) seguían cumpliendo la referida condición y, en el caso de disminución del número desde el 30 de diciembre de 2021, detalle de las plazas que habrían perdido aquella condición y motivo de la pérdida.

3.- Número de plazas del Cuerpo de Abogacía de la Generalidad de Cataluña que, en fecha 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021 , de 28 de diciembre , de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), cumplían la condición de tratarse de plazas de naturaleza estructural que, extiende o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo , plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente , hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, descontando, en su caso, las plazas a que se refieren las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que son aquellas que deben detallarse al dar respuesta a los apartados 1) y 2) anteriores. Asimismo, en relación con dichas plazas se solicita:

3.1 Detalle de las mismas, siendo suficiente, a estos efectos, identificar la UNIDAD DIRECTIVA, el NOMBRE DEL PUESTO, LA LOCALIDAD y el CÓDIGO PLAZA.

3.2 Detalle de la persona o personas que ha(n) ocupado cada una de estas plazas y el período o períodos durante el(los) cual(s) las han ocupado.

3.3 Número de plazas que, a fecha de 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) seguían cumpliendo la referida condición y, en el caso de disminución de 30 de diciembre de 2021, detalle de las plazas que habrían perdido aquella condición y motivo de la pérdida.

4.- Número de plazas del Cuerpo (...) que, en fecha 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre , de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), estaban ocupadas por funcionarios interinos, sin cumplirse la condición de tratarse de plazas de naturaleza estructural que, extiende o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo , plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas

Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente , hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, descontando, en su caso, las plazas a que se refieren las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que son aquellas que deben detallarse al dar respuesta a los apartados 1) y 2) anteriores. Asimismo, en relación con dichas plazas se solicita:

4.1 Detalle de las mismas, siendo suficiente, a estos efectos, identificar la UNIDAD DIRECTIVA, el NOMBRE DEL PUESTO, LA LOCALIDAD y el CÓDIGO PLAZA.

4.2 Detalle de la persona o personas que ha(n) ocupado cada una de estas plazas y período o períodos durante el(los) cual(s) las han ocupado cada una de ellas.

4.3 Cambios producidos en el número y detalle de estas plazas hasta el 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Pública de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), motivo del(los) cambio(s) y persona o personas que hayan dejado de ocupar alguna de estas plazas (con detalle de la plaza y de la fecha) y persona o personas que hayan pasado a ocupar las plazas afectadas por los cambios (con detalle de la plaza y del períodos de empleo).”

2. En fecha 24 de noviembre de 2022, la administración resuelve la solicitud de acceso en los siguientes términos:

“1. Estimar parcialmente, de acuerdo con el fundamento de derecho número 5, la solicitud de acceso a información pública presentada en fecha 24 de octubre de 2022 por la persona solicitante.

2. Suministrar la información relativa a las plazas del Cuerpo (...) que se solicita en los puntos 1 y 2, en un plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de esta resolución en la dirección de contacto que consta en la solicitud.”

3. En fecha 27 de diciembre de 2023, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP contra la Resolución parcial de la administración en la que reclama la misma documentación solicitada en su día, en los siguientes términos:

“Que tenga por presentado este escrito, junto con los documentos que lo acompañan, que tenga por formulada reclamación contra la Resolución de 24 de noviembre de 2022 (notificada a quien suscribe el mismo 24 de noviembre de 2022), que se aporta y que, seguidos los demás trámites pertinentes, estime la reclamación y, en consecuencia, declare que quien suscribe tiene derecho a que se la facilite toda la información que solicitó en su día, sin perjuicio de que se deba otorgar trámite de audiencia a posibles interesados, y, subsidiariamente, que tiene derecho a toda la información que solicitó en su día, sin perjuicio de que el detalle de las personas que han ocupado y/o ocupan las plazas sobre las que se solicitaba información se entregue de forma pseudonimizada , identificándolas con el número de registro personal (con exclusión de los tres últimos números, por ejemplo) o con su DNI/NIF (con exclusión de los tres últimos números, por ejemplo). ”

4. En fecha 12 de enero de 2023 la GAIP remite la reclamación al Departamento afectado y le pide un informe en el que exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso, que concrete las terceras personas afectadas por el acceso reclamado .
5. En fecha 12 de enero de 2023 la persona reclamante remite por correo electrónico a la GAIP un escrito en el que informa que ha recibido determinada información facilitada por la administración reclamada pero que ésta no satisface lo solicitado y por tanto se reitera en la reclamación efectuada.
6. En fecha 2 de febrero de 2023 el Departamento (...) remite a la GAIP el informe de la administración reclamada remite a la GAIP en el que pone de manifiesto que:

“(...) El detalle de las personas que han ocupado las plazas solicitadas en la solicitud se facilitó con la pseudonimización de los DNI de éstas. Consta de un código único relacionado con cada DNI de la persona ocupante que permite que se trabaje la información sin revelar su identidad.

Conclusión

Por todo lo expuesto se considera que la Resolución (...) de 24 de noviembre de 2022 garantiza el acceso a la información pública y que no se ha vulnerado el derecho de la persona reclamante a acceder a la información pública lícita en los términos de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y del reglamento que la desarrolla parcialmente. Cómo se establece en el artículo 34.2 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, la resolución debe ser estimatoria de la solicitud , salvo que sea aplicable alguno de los límites establecidos en la ley . En el supuesto del “ el orden de las personas asignadas a cada plaza ” se aplica los límites de la Ley 19/2014 al considerar que la orden hace referencia a datos que pueden identificar a las personas que ocupan estas plazas, por lo que prevalece el derecho a la protección de datos de estas personas por encima del interés público .(...)”

7. En fecha 15 de febrero de 2023, la GAIP remite escrito a la persona reclamante para que ésta comunique si estaría satisfecha con la identificación parcial de las personas que han ocupado los puestos de trabajo objeto de la reclamación, que ya habría facilitado la DGFP, o si desea obtener la identificación completa de las personas que han ocupado los puestos.
8. Por escrito de fecha 20 de febrero de 2023 la persona reclamante expone en la GAIP los motivos por los que considera que la administración reclamada no ha atendido su petición de información y en concreto expone:

“En cuanto a la GAIP, la pretensión es la misma que se formulaba en la reclamación y, por tanto, que “estime la reclamación y, en consecuencia, declare que quien suscribe tiene derecho a que se la facilite toda la información que va solicitar en su día, sin perjuicio de que deba otorgarse trámite de audiencia a posibles interesados, y, subsidiariamente, que tiene derecho a toda la información que solicitó en su día, sin perjuicio de que el detalle de las personas que han ocupado y/o ocupan las plazas sobre las que se solicitaba información se entregue de forma seudonimizada , identificándolas con el número de registro personal (con exclusión de los tres últimos números, por ejemplo) o con su DNI /NIF (con exclusión de las tres últimas sombras, por ejemplo)”.

9. En fecha 3 de marzo de 2023, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos personales.

La reclamación tiene por objeto acceder a información sobre el número de plazas del Cuerpo (...) que a fecha 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) cumplían las condiciones especificadas en los cuatro apartados en los que la persona reclamante estructura su solicitud, siguientes:

1. (...) *“ cumplían la condición de tratarse de plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 (de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre), hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.”*
2. (...) *“cumplían la condición de tratarse de plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza , anterior al 1 de enero de 2016”.*
3. (...) *“ cumplían la condición de tratarse de plazas de naturaleza estructural que, extiende o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo , plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente , hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, descontando, en su caso, las plazas a que se refieren las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que son aquellas que deben detallarse en dar respuesta a los apartados 1) y 2) anteriores” .*
4. (...) *“ estaban ocupadas por funcionarios interinos, sin cumplirse la condición de tratarse de plazas de naturaleza estructural que, extiende o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo , plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente , hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, descontando, en su caso, las plazas a que se refieren las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que son aquellas que deben detallarse al dar respuesta a los apartados 1) y 2) anteriores,*

Respecto a estos apartados pedía:

“1. Detalle de las mismas, siendo suficiente, a estos efectos, identificar la UNIDAD DIRECTIVA, el NOMBRE DEL PUESTO, LA LOCALIDAD y el CÓDIGO PLAZA.

2. Detalle de la persona o personas que ha(n) ocupado cada una de estas plazas y el período o períodos durante el(los) cual(s) las han ocupado.

3. Número de plazas que, a fecha 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) seguían cumpliendo la referida condición y, en el caso de disminución de 30 de septiembre de 2021, detalle de las plazas que habrían perdido aquella condición y motivos de la pérdida”.

En relación con el apartado 4 se pedía la misma información excepto el apartado tercero siguiente:

“4.3 Cambios producidos en el número y detalle de estas plazas hasta el 24 de mayo de 2022 (fecha en la que se tomó el acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), motivo del(s) cambio (s) y persona o personas que hayan dejado de ocupar alguna de estas plazas (con detalle de la plaza y de la fecha) y persona o personas que hayan pasado a ocupar las plazas afectadas por los cambios (con detalle de la plaza y del período s de ocupación)”

De entrada se puede decir que la normativa de protección de datos no impide el acceso de la persona reclamante a la información sobre el número de plazas del Cuerpo (...) que a fecha 30 de diciembre de 2021 estuvieran ocupadas por personal interino (en las diferentes situaciones planteadas por la persona reclamante) incluyendo el detalle de las plazas, dado que esta información no contiene datos personales.

Por el contrario, la identificación de las personas que han ocupado o que han dejado de ocupar aquellas plazas es información que contiene datos personales. En este sentido, el artículo 4.1) del RGPD, define dato personal como cualquier información *sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”*.

El artículo 4.2) del RGPD considera *“tratamiento”*: *cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.*”

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en esta base jurídica del artículo 6.1.c) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que *“las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada*

para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad , organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento.”

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas a *“acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida”* (apartado 1).

El artículo 2.b) de la LTC define *“información pública”* como *“la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones , incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley”*.

Por su parte, el artículo 53.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), concreta que es información pública objeto del derecho de acceso *“ toda la información, cualesquiera datos o documentos que las administraciones públicas han elaborado, poseen, o pueden legítimamente exigir a terceras personas como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones.”*

La información reclamada es información pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC y, por tanto, queda sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa, que establece, como criterio general, que el derecho de acceso a la información pública sólo puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas por las leyes (artículo 20 y s. LTC).

En concreto, y en lo que concierne al derecho a la protección de datos personales, hay que tener en cuenta lo establecido en los artículos 23 y 24 de la LTC, así como los principios de la normativa de protección de datos personales.

III

De acuerdo con el artículo 24.2 de la LTC cuando la solicitud de acceso sea relativa a información pública que contiene datos personales no incluidos en el artículo 23 LTC, como sería el caso que nos ocupa, se puede dar acceso a la información después de haber efectuado una ponderación razonada del interés público en la divulgación de la información y el derecho a la protección de datos de las personas interesadas teniendo en cuenta, entre otras, las circunstancias enumeradas en el mismo artículo 24.2. Estas circunstancias son:

- “a) El tiempo transcurrido.*
- b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.*
- c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.*

d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.”

De acuerdo con este artículo, el acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa que debe tener en cuenta todas las circunstancias que afectan al caso, con el objetivo de determinar si debe prevalecer el interés público en la divulgación de la información o el derecho de las personas afectadas que, en este caso, serían los empleados públicos que hubiesen ocupado los puestos de trabajo reclamados.

Un primer elemento a tener en consideración es el hecho de que la normativa que regula la función pública prevé la publicidad de la información relacionada con los puestos de trabajo de las administraciones públicas pero sin incorporar la información relativa a las personas que los ocupan. Así, de acuerdo con el artículo 29 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública:

La relación de puestos de trabajo es pública y debe incluir todos los puestos de funcionarios, laborales y eventuales existentes en la Administración de la Generalitat. El contenido de las relaciones de puestos de trabajo será al menos el siguiente:

- a) La denominación y características esenciales de los puestos.*
- b) Los requisitos esenciales para desempeñarlos.*
- c) El complemento de destino y, en su caso, el específico, si son puestos de personal funcionario.*
- d) El grupo, categoría profesional y régimen jurídico aplicable para los puestos de carácter laboral.*
- e) La forma de provisión de los puestos y, para los casos determinados por el artículo 50, los sistemas de acceso.*
- f) Los requisitos que deben cumplir los funcionarios de otras administraciones para poder acceder a los puestos de trabajo mediante la correspondiente convocatoria de provisión”.*

Por su parte, el artículo 9.d) de la LTC establece que la Administración debe hacer pública “*la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual y la plantilla y la relación de contratos temporal y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos de trabajo*”. En desarrollo de esta previsión el artículo 20 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante RLTC), establece:

“1. A efectos de la letra d) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar:

a) La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, de conformidad con el contenido mínimo previsto en la normativa vigente en materia de función pública.

b) La relación de los contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo.

2. La Administración de la Generalidad y las entidades de su sector público, adicionalmente, deben publicar, con una periodicidad semestral ya partir del sistema de información de personal correspondiente, la información relativa a:

a) *La identificación con nombres y apellidos de las personas funcionarias que ocupan puestos de mando o puestos singulares de libre designación, del personal eventual y del personal laboral con funciones de dirección o mando, tanto si ocupan puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo como si prestan servicios sin ocupar puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo. Los datos identificativos pueden ser anonimizados o pseudonimizados en caso de ser aplicable alguno de los límites legalmente previstos, previa ponderación.*

b) *La identificación del puesto o plaza ocupada, la forma de provisión y la fecha de toma de posesión.*

c) *La relación de las plazas dotadas presupuestariamente, con indicación de las que se encuentran vacantes”.*

Por tanto, de entrada, si bien la relación de puestos de trabajo es pública, ésta no incluye información sobre las personas que los ocupan, y en el caso de la Generalidad de Cataluña, el RLTC únicamente prevé la identificación con nombres y apellidos de las personas funcionarias, personal eventual o personal laboral que ocupen puestos de mando o puestos singulares de libre designación.

Por otra parte, tanto la normativa de función pública como la normativa de transparencia imponen a las administraciones públicas obligaciones de publicidad de los nombramientos de las personas que ocupan puestos de trabajo ya sea como personal funcionario, interino o laboral.

Así, el EBEP establece que los procesos de selección de personal en el ámbito de las administraciones públicas se encuentran sujetos a una serie de principios, entre los que conviene destacar los de publicidad y de transparencia (artículo 55.2.a) y b)) . Y, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo, dispone que es necesario proveerlos mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de publicidad (artículo 78 EBEP).

Al respecto el artículo 9.e) de la LTC establece que las administraciones deben hacer públicas la *"las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal"* . Este precepto ha sido desarrollado por el artículo 21 RLTC, que establece:

“1. A efectos de la letra e) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de:

- a) *Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.*
- b) *Procedimientos de promoción interna.*
- c) *Procedimientos de provisión provisional y definitiva.*
- d) ***Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.***
- e) *Becas y ayudas para prestar servicios.*
- f) *Ofertas de contrataciones en prácticas.*

2. Los datos a publicar deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al nombre y apellidos ya los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de

las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y de la persona finalmente seleccionada, de acuerdo a los criterios establecidos en materia de protección de datos.

3. La actualización de la publicación de los datos es continua, en función del desarrollo de cada convocatoria. En caso de que no existan datos a publicar, se hará constar este extremo.”

De acuerdo con estas previsiones, ya los efectos que nos ocupan, los procedimientos de provisión provisional y definitiva, y los procedimientos de selección de personal interino o laboral, incluidas las bolsas de interinos, deben ser objeto de publicidad activa y esta publicidad debe incluir, como mínimo, tanto los datos de la convocatoria especificados en el mencionado artículo 21.2 RLTC como la identificación de la persona o personas finalmente seleccionadas.

Por tanto, en el caso que nos ocupa, los datos identificativos de las personas que han sido nombradas como funcionarias interinas del cuerpo (...) sobre la que recae la reclamación, es una información que habrá sido objeto de publicación previa. Éste sería, por tanto, un elemento favorable al acceso a la información pública solicitada.

Ahora bien, no puede obviarse que, desde el punto de vista de la afectación a la privacidad de las personas afectadas, no tiene el mismo impacto la publicación de sus datos en el marco de los correspondientes procesos de provisión de puestos de trabajo (respecto de los cuales es conocedor de las expectativas de privacidad que conllevan), que el impacto que puede tener facilitar la información agrupada sobre cada uno de los puestos que han ocupado, las características del puesto y los períodos de tiempo correspondientes.

Otro de los elementos a tener en cuenta en la ponderación entre el derecho de acceso a la información pública y el derecho a la protección de los datos personales de las personas afectadas es el de la finalidad del acceso. Si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el ejercicio del derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, no queda sujeto a motivación y no requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante desea obtener la información puede ser un elemento relevante a tener en cuenta en la ponderación de derechos.

En el caso que nos ocupa, la persona reclamante hace constar en la reclamación presentada que es funcionario interino del cuerpo (...) y, como tal, solicita acceder a la información reclamada respecto de la que pone de manifiesto expresamente en su solicitud que: *“ lo que aquí se solicita no es, en ningún caso, ni el código de las plazas ofertadas en un determinado proceso selectivo ni, tampoco, la determinación de plazas ofertadas en el marco del Acuerdo de Gobierno GOV/105/2022 y/o en el marco de la Resolución PRE/1820/2022, de 9 de junio, sino, simplemente, una serie de información relativa a plazas ocupadas por personal interino en el ámbito del Cuerpo (...), lo que es información pública, de conformidad con la doctrina de la propia GAIP.”* En cuanto a la finalidad del acceso, la reclamación hace mención a la necesidad de acceder a la identificación de las personas que han ocupado los puestos de trabajo sobre los que se pide la información porque, según indica, *“Esta información es muy relevante en relación con la finalidad que hay detrás de la petición formulada ”*, si bien en el escrito no se concreta cuál es esta finalidad que hay detrás de la petición formulada.

Sin embargo, la persona reclamante hace contar expresamente que: *“ En este sentido, el interés de esta parte no pasa tanto por saber si se está haciendo referencia al señor Joan xxx, a la señora Maribel xxx o al señor Jordi xxx , pero sí que es de interés saber posibles cambios en los lugares ocupados y para ello es necesario poder identificar a las personas (detalle de la persona o personas que ha(n) ocupado cada una de estas plazas y período o períodos durante el(s) cual(s) las han ocupado cada una de ellas, en los términos de la solicitud), sin perjuicio de que este detalle no suponga revelar su nombre y apellidos, sino identificarlas con el número de registro personal (con exclusión de los tres últimos números, por ejemplo) o con su DNI/NIF (con exclusión de los tres últimos números, por ejemplo)”*.

En cualquier caso, el interés personal que como interino del cuerpo (...) puede tener la persona reclamante al acceder a la información relacionada con la provisión de puestos de trabajo de ese cuerpo (sin haber especificado otro motivo concreto) , estaría incluida en la misma finalidad de la ley de transparencia que de acuerdo con el artículo 1.2 LTC es *“establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento del actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública.”* Es en este contexto que debe valorarse si estaría o no justificado el acceso a la información reclamada.

De entrada debe tenerse en consideración que de acuerdo con el artículo 5.1.c) RGPD los datos personales objeto de tratamiento deben ser adecuados, pertinentes y limitados a los que sean necesarios para la finalidad para los que son tratados.

En caso de que nos ocupe, dados los términos en los que se efectúa la solicitud de información y, teniendo en consideración el principio de minimización (artículo 5.1.c) RGPD) se considera que la finalidad de control del actuación de la administración pública en relación con la provisión de los puestos de trabajo del cuerpo a que se refiere la consulta se podría alcanzar igualmente sin sacrificar la privacidad de las personas que ocupan o han ocupado los puestos de trabajo objeto de la reclamación.

Ciertamente, para lograr un control que permita correlacionar los nombramientos y ceses de personas respecto de los puestos de trabajo sobre los que versa la solicitud durante los períodos de tiempo requeridos, tal y como solicita el reclamante, una opción válida y respetuosa con el principio de minimización de datos sería entregar la información solicitada previa pseudonimización de los datos personales.

En términos del artículo 4.5) del RGPD, la pseudonimización consiste en *“el tratamiento de datos personales de forma tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional , siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable”*.

La pseudonimización está prevista también en el artículo 70.6.b) del RLTC que establece que a efectos de la normativa de transparencia consiste en: *“ el tratamiento de datos personales de forma que no se puedan atribuir a una persona interesada sin utilizar información adicional, siempre que esta información conste por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyen a una persona física identificada o identificable”*.

Así, en el presente caso, podría entregarse a la persona reclamando la información sobre los puestos de trabajo solicitados introduciendo un sistema de codificación que preserve la identidad de las personas afectadas (un código numérico fijo para cada trabajador público sin incluir, por tanto, nombres y apellidos u otros datos identificativos), sólo conocido por la Secretaría General de Función Pública, de modo que las personas a las que corresponden los códigos asignados no sean identificables por terceras personas, pero que a la vez permitan efectuar la correlación entre personas y puestos de trabajo, tal y como solicita la persona reclamante.

Por último, cabe recordar que como ha puesto de manifiesto con anterioridad esta Autoridad, para que estos códigos resulten efectivos desde la perspectiva de la protección de datos, es necesario asegurar que la identidad de las personas trabajadoras sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que los trabajadores no resulten identificables por ninguna otra persona. En este sentido, utilizar el número del DNI o el código de trabajador (suprimiendo algunas de las cifras de estos) no parece que sea una buena opción, ya que no se puede garantizar que no se hagan identificables las personas afectadas sin esfuerzos desproporcionados .

Conclusión

Tomando en consideración los términos en que se formula la reclamación, la normativa de protección de datos no impide el acceso de la persona reclamante a la información solicitada previa pseudonimización de los datos personales.

Barcelona, 21 de marzo de 2023