

Identificación del expediente

Resolución de archivo de la información previa núm. IP 502/2021, referente al Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña

Antecedentes

1. En fecha 13/12/2021, tuvo entrada en la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de una persona por el que formulaba una denuncia contra el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña, con motivo de un presunto incumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales.

La persona denunciante exponía que la Jefa de Recursos Humanos de dicho departamento accedió a su expediente personal y emitió un certificado sobre su situación laboral actual “*para entregar al procedimiento (...) del Juzgado (...) de Barcelona , sin que exista requerimiento judicial al efecto y sin legitimación para consultar y tratar los datos de mi expediente*”.

2. La Autoridad abrió una fase de información previa (núm. IP 502/2022), de acuerdo con lo que prevé el artículo 7 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, y el artículo 55.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (en adelante, LPAC), para determinar si los hechos eran susceptibles motivar la incoación de un procedimiento sancionador.

3. En esta fase de información, en fecha 11/05/2022, con el fin de averiguar las circunstancias de los hechos denunciados y la conveniencia de iniciar o no un procedimiento sancionador, se requirió a la persona denunciante para que informara sobre cuál era su relación con la entidad denunciada; indicara brevemente el objeto del procedimiento judicial que refería a su denuncia y cuál era su condición en dicho procedimiento.

4. En fecha 21/06/2022, la persona denunciante respondió el requerimiento mencionado a través de un escrito en el que exponía lo siguiente:

- Que no existía ningún requerimiento judicial que justificase la aportación, por parte de la entidad denunciada, de su situación laboral en un momento temporal posterior a la demanda y que la Jefa de Recursos Humanos de dicha entidad no contaba con legitimación para acceder en su expediente personal.
- Que '*el acceso al GIP de D^a. (...) tenía como único objetivo tratar de hundir mis alegaciones, al acceder de forma fraudulenta a mis datos personales y extraer de forma ilegítima información no relacionada con el procedimiento judicial, concretamente , D^a. (...) quería conocer cuál era mi situación laboral en diferentes fechas del procedimiento judicial.*'
- Y que, además, '*Sin que conste petición de su superior D^a. (...), ni del Secretario General ni del propio Consejero, D^a. (...) emitió dos certificados sobre mi situación laboral dentro de la Generalitat, que envió al Abogado de la Generalitat que seguía la causa y al que pidió que la presentara al procedimiento.*'

- Respecto al procedimiento judicial, informaba que aquél versaba sobre el cese irregular que sufrió en fecha (...) y la responsabilidad patrimonial derivada. Y seguía explicando que el hecho de que trabajara o no en la Generalitat en fecha posterior al cese irregular ya la interposición del recurso era irrelevante por el desarrollo y resolución del procedimiento judicial.
- Y concluía que *' cualquier tratamiento de mis datos personales en el sentido denunciado en que lo hizo D^a. (...), se convierte en ilegítima y constituye una conducta infractora (...)'*, e invocaba el artículo 18.4 de la Constitución Española en relación con los artículos 6, 7 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD); y con los artículos 5, 6, 8 y 9 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

Junto con el escrito de respuesta al requerimiento, aportaba:

- Un correo electrónico del aquí denunciante, de 15/11/2021, dirigido al responsable de la Subdirección General de Personal, Organización y Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Empresa y Trabajo, respecto del que, por lo que aquí interesa, cabe resaltar la información que pide la denunciante en relación con su expediente laboral:

'(...)'

En ese mismo correo electrónico, la denunciante preguntaba si su expediente era visible por cualquier persona que quiera consultarlo dentro de la Generalitat; y si el Letrado de la Generalidad tenía permiso para acceder a la información relativa a los expedientes personales de los trabajadores.

- Un correo electrónico del responsable de la Subdirección General de Personal, Organización y Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Empresa y Trabajo, de 25/11/2021, dirigido al aquí denunciado, en lo que se detalla:
 - Que el responsable del tratamiento es la Secretaría General del Departamento de Empresa y Trabajo *' Sin perjuicio de ello, los datos de los expedientes de personal forman parte del Registro General de Personal, de acuerdo con la normativa aplicable'.*
 - Que *' el tratamiento correspondiente es Gestión de recursos humanos y se encuentra recogido en el Registro de Actividades de Tratamiento en la web del Departamento de Empresa y Trabajo ' y que ' la finalidad principal del tratamiento es la de gestionar el personal del Departamento de Empresa y Trabajo en relación con la casuística asociada a la vinculación administrativa o laboral. Se prevén diversas comunicaciones de datos por obligación legal'.*
 - Que *los datos de los expedientes personales de los empleados públicos del Departamento son estrictamente confidenciales y únicamente accesibles a cada persona titular en relación con sus datos. En el ámbito de cada departamento, los datos en soporte papel se archivan en armarios de seguridad y los datos en formato*

electrónico se archivan en carpetas en la unidad de red que corresponda. En ambos casos, el acceso es restringido (...)'.

- *Que ' los empleados públicos se encuentran sometidos al deber de confidencialidad previsto por el artículo 52 del TREBEP, en el ejercicio de sus funciones' y seguidamente dice que ' el acceso a los datos no requiere la autorización del/de la Delegado/a de Protección de Datos dado que éste no tiene competencia para decidir sobre los medios y finalidades de los tratamientos, de acuerdo con las atribuciones reconocidas por el RGPD y por la Ley orgánica 3/2018'.*
 - *Que ' En cuanto a la legitimación de la comunicación de datos a órganos judiciales, es necesario tener en cuenta ciertas especificidades, como de entrada su fundamentación en el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE) como derecho fundamental. La Generalidad de Cataluña tiene derecho a defenderse en el marco de los procedimientos judiciales por lo que la comunicación de datos se encuadra en las actuaciones de defensa, teniendo en cuenta su posible condición de demandada.'*
 - *Al respecto, invocaba la Ley Orgánica del Poder Judicial y exponía que el tratamiento de los datos personales llevado a cabo con ocasión de la tramitación por los órganos judiciales y fiscalías de los procesos de que sean competentes, así como el realizado dentro de la gestión del Oficina judicial y fiscal, se regirá por lo que dispone el Reglamento (UE) 2016/679, la Ley orgánica 3/2018 y su normativa de desarrollo, sin perjuicio de las especialidades establecidas en el presente Capítulo y en las leyes procesales. Igualmente dispone que no es necesario el consentimiento del interesado para que se proceda al tratamiento de los datos personales en el ejercicio de la actividad jurisdiccional, ya sean facilitadas por las partes o solicitadas a solicitud de los órganos competentes, sin perjuicio de lo que disponen las normas procesales para la validez de la prueba. También establece que los datos personales que las partes conocen a través del proceso deben ser tratados por éstos de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación también incumbe a los profesionales que representen y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento. Por último, añadía que no se habría producido ninguna brecha de seguridad en términos del artículo 33 RGPD ' puesto que la comunicación de datos en cuestión ha sido efectuada de acuerdo con la normativa aplicable'.*
- Y un formulario tipo (presentados el 25/11/2021), dirigido al Departamento de Empresa y Trabajo, consistente en una solicitud de acceso mediante la cual peticionaba tener acceso al acto administrativo que ordenaba la emisión de un certificado sobre su situación laboral actual y su remisión al abogado de la Generalidad; y un escrito en igual sentido dirigido al Secretario General de la entidad denunciada.

Por otra parte, la persona denunciante indicaba que adjuntaba la sentencia judicial recaída en el procedimiento contencioso-administrativo (...) así como el recurso de apelación interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sin embargo, estos documentos no se adjuntaron.

5. Que, no habiéndose aportado la documentación que se acaba de referir, en fecha 21/07/2022, también en el seno de esta fase de información previa, el Área de Inspección

de la Autoridad va peticionar a la persona denunciante que aportara los referidos documentos.

6. En la misma fecha, 21/07/2022, se requirió a la entidad denunciada para que informara sobre qué relación existía entre la entidad denunciada y la persona denunciante; y para que confirmara si la Jefa de Recursos Humanos de la entidad denunciada accedió al expediente personal de la persona denunciante y en qué fecha emitió el certificado sobre su situación laboral aportado en el procedimiento judicial referido en el antecedente 1. Asimismo, se pidió que informara sobre cuál era la base legitimadora que justificaba el acceso por parte de la Jefa de Recursos Humanos al expediente personal de la persona denunciante y la emisión del certificado por su posterior entrega al órgano judicial en el seno del citado procedimiento .

7. En fecha 2/08/2022, la entidad denunciada cumplió el requerimiento mediante escrito en el que manifestaba lo siguiente:

- Que D^a. (...) prestó servicios como funcionaria interina en el Departamento de Empresa y Trabajo adscrita a un puesto de trabajo del Cuerpo Superior de Administración General (A1-21) a la Dirección General de Turismo, entre las fechas (.. ..).

Y que fue cesada del puesto de trabajo mencionado a raíz de la concurrencia de una causa de cese prevista por la normativa aplicable en materia de función pública e interpuso una reclamación de responsabilidad patrimonial así como una demanda ante la jurisdicción contencioso-administrativa. En fecha (...), el Juzgado (...) de Barcelona emitió la sentencia (...) (Procedimiento abreviado (...)) favorable a la Generalidad de Cataluña.'

- Que la Jefa de Recursos Humanos del Departamento de Empresa y Trabajo accedió al expediente personal de la persona denunciante y emitió un *certificado de actualización relativo a la vinculación administrativa de ésta para remitirlo al órgano jurisdiccional mencionado'* el cual manifestaba que se adjuntaba junto con la respuesta. Sin embargo, este documento no se adjuntó .
- Que la base legitimadora que justificaba el acceso por parte de la Jefa de Recursos Humanos al expediente personal de la persona denunciante y la emisión del certificado por su posterior entrega al órgano judicial en el seno del procedimiento citado era el artículo 20 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 y que dispone '*todo el personal al que hace referencia esta Ley debe figurar inscrito en el Registro General de Personal, dependiendo del departamento que tiene atribuidas las competencias en materia de función pública.'* Asimismo, invoca el artículo 1 del Decreto 71/1987, de 15 de enero, de aprobación del Reglamento del Registro General de Personal de la Generalidad de Cataluña, que prevé que *el Registro General de Personal está constituido por los expedientes personales, en los que se reúnen los documentos que incorporen los actos referentes a la vida administrativa del personal de la Generalidad, y por el Registro Informático, conjunto de inscripciones y anotaciones relativas a aquellos actos. El Registro General de Personal depende del Departamento de Gobernación [actual departamento de la Presidencia] y está regido por la Dirección General de la Función Pública, de acuerdo con las normas que establece este Reglamento.'*

8 . En fecha 5/08/2022, la persona denunciante aportó la documentación requerida, consistente en:

- Sentencia núm. (...), de (...), dictada por el Juzgado de lo (...) de Barcelona.
- Recurso de apelación presentado ante el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, por parte del aquí denunciante contra la anterior sentencia.

9 . En fecha 6/09/2022, también en el seno de esta fase de información previa, el departamento denunciado aportó el certificado referido en su escrito de 2/08/2022, con el siguiente literal:

' Que, la señora (...), con DNI (...), de acuerdo con la información que consta en la base de datos GIP de la Generalidad de Cataluña, ocupó, posteriormente a su cese en el Departamento de Empresa y Trabajo, un nuevo puesto de trabajo como interina por programas del cuerpo superior de la Administración de la Generalidad de Cataluña, por el período inicialmente del (...), adscrita al (...), percibiendo el importe propio de un técnico/a superior, de nivel 21, con unas retribuciones anuales, de acuerdo con tablas retributivas publicadas en ese momento, (...).

Que ese nombramiento mencionado arriba (...) se le extendió hasta fecha (...), momento en que la señora (...) renunció libremente al mismo para acceder a un nuevo nombramiento de mejores condiciones, según detallaremos a continuación.

Que, la señora (...), con fecha (...), fue nombrada interina de (...).

Que ese puesto de trabajo ocupado actualmente (del grupo A o A1) es (...). Concretamente, en este último sentido expuesto, pasa de un nombramiento (...) a un nombramiento abierto en el tiempo hasta su provisión reglamentaria conforme a derecho.

Que, sucintamente, la señora (...), desde fecha (...), no ha dejado de tener empleo dentro de la Generalidad de Cataluña y que, además, (...).'

Fundamentos de derecho

1. De acuerdo con lo que prevén los artículos 90.1 de la LPAC y 2 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, en relación con el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, y el artículo 15 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, es competente para dictar esta resolución la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos.

2. A partir del relato de antecedentes, se deben analizar los hechos denunciados que son objeto de la presente resolución de archivo.

La persona denunciante exponía que la Jefa de Recursos Humanos accedió a su expediente personal sin legitimación alguna y sin su consentimiento. Consideraba que no podía acceder ni tampoco emitir un certificado sobre su situación laboral actual para ser entregado al juzgado ya que nada tenía que ver con el objeto del procedimiento judicial y que, además, tampoco existía ningún requerimiento judicial que justificase la aportación de dicho certificado. Añadía que al no ser personal del Departamento de Empresa y Trabajo desde la fecha de (...), la Jefa de Recursos Humanos no podía acceder a su expediente a tal fin.

El departamento denunciado, por su parte, exponía que D^a. (...) prestó servicios como funcionaria interina en el Departamento de Empresa y Trabajo y que fue cesada del puesto de trabajo a raíz de la concurrencia de una causa de cese prevista por la normativa vigente. Este cese comportó que aquélla interpusiera una reclamación de responsabilidad patrimonial y un recurso contencioso administrativo en impugnación de la resolución de (...) que dejaba sin efecto, a partir del (...), su nombramiento.

Ante este contexto, el departamento alegaba que la información facilitada en el juzgado era conforme a su derecho de defensa en el marco de un procedimiento judicial. A dicho efecto, accedió al expediente personal de la persona denunciante y emitió un '*certificado de actualización*' relativo a la vinculación administrativa de la persona denunciante (antecedente 9). Por último, argumentaba que la base legitimadora del tratamiento era el artículo 20 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 en relación con el artículo 1 del Decreto 71/1987, de 15 de enero, de aprobación del Reglamento del Registro General de Personal de la Generalidad de Cataluña.

A fin de analizar si los hechos denunciados son constitutivos de una infracción de la normativa de protección de datos, en primer lugar, es necesario determinar cuál era el objeto del procedimiento judicial. En este sentido, hay que atender a la sentencia que resuelve el procedimiento judicial, aportada por la persona denunciante, en la que dice (apartado 1 de los antecedentes de hecho): '*En la demanda de PROCEDIMIENTO ABREVIADO seguida en este Juzgado se formuló recurso contencioso-administrativo por la defensa de Dña. (...) frente a la Resolución de la Directora de Servicios del Departamento de Empresa y Conocimiento de (...) por la que se deja sin efecto, a partir del (...), el nombramiento de interina de la recurrente.*'

En el mismo sentido, el fundamento de derecho primero expone: '*Como se ha indicado en los antecedentes de hecho en el presente procedimiento es objeto de impugnación la resolución de la Directora de Servicios del Departamento de Empresa y Conocimiento de (...) por la que se deja sin efecto, a partir del (...), el nombramiento de interina de la recurrente.*' Y sigue diciendo '*Esta parte pretende que se dicte sentencia por la que se anule y deje sin efecto la resolución impugnada y se le reconozca una indemnización por todos los conceptos retributivos desde la fecha en que cesó de su puesto de trabajo, el (...), por un importe de (...) así como los trienios generados desde esa fecha; (...).*'

Esta sentencia resolvió desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la recurrente. Esta resolución conllevó que la persona denunciando hoy interpones un recurso de apelación contra la sentencia. De este recurso, aunque sea posterior a los hechos objeto del procedimiento que nos ocupa, cabe resaltar el motivo tercero, apartado segundo, en el que la persona recurrente recalca la cuantía indemnizatoria que pretende por la

responsabilidad patrimonial derivada: *' Dice por error Su Señoría, en la línea 10 de la página 2 de la sentencia, que pretendo una indemnización de (...) cuando la indemnización que solicitó por responsabilidad patrimonial es de (...), con aumento de esa cantidad hasta la fecha de ejecución de sentencia y con mayoración de la misma en los intereses que correspondan (...). Todo ello teniendo en cuenta que a ese importe de (...)de responsabilidad patrimonial, hay que añadirle la indemnización que me corresponda por el cese, consistente en todos los salarios dejados de percibir hasta el momento de reingreso en el puesto de lo que se me cesó, mayorada en los trienios que se hayan madurado durante ese período. '* Asimismo, el motivo undécimo del recurso de apelación está dedicado específicamente a la indemnización reclamada por el cese y por la responsabilidad patrimonial.

Como se desprende de los documentos aportados por la persona denunciante, el procedimiento judicial tenía por objeto, la impugnación de la resolución de (...) por la que se deja sin efecto su nombramiento así como la reclamación de responsabilidad patrimonial que según la documentación transcrita ascendía a la cuantía de (...)

En este contexto judicial, el departamento denunciado, contra el que la persona aquí denunciante ejerció una acción, se opuso a las pretensiones de la recurrente y, en ejercicio de su derecho de defensa, aportó un certificado con el objetivo de acreditar la relación laboral con el recurrente, la inexistencia de daños y perjuicios y, en definitiva, la improcedencia de la indemnización reclamada.

Estos hechos son conformes al artículo 24 de la Constitución Española que regula el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en relación con el artículo 60 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa, que regula la prueba en el procedimiento contencioso administrativo en ejercicio del derecho de defensa, que habilitan a la parte demandada, en este caso la autora del acto recurrido, a aportar al procedimiento aquellos argumentos, documentos y otros elementos de prueba que considere pertinentes para sostener su derecho y demostrar la falta de cimientos de la acción interpuesta por la parte recurrente. Así las cosas, el departamento quería demostrar la falta de procedencia de los salarios dejados de percibir (recaltar en este punto que la persona recurrente reclamaba *' todos los Es alarios dejados de percibir hasta el momento de reingreso en el puesto del que se me cesó, mayorada en los trienios que se hayan madurado durante ese período '*) y que, desde el cese impugnado, venía ocupando otros puestos de trabajo dentro de la Generalitat de Cataluña.

En ese orden de cosas, es innegable que el derecho de defensa implica, por definición, repeler la postura contraria para convencer al juzgador de que las argumentaciones y fundamentos de la otra parte no pueden prosperar. Por eso, lo que la persona aquí denunciante afirma que único objetivo era *" tratar de hundir mis alegaciones "* no es más que el ejercicio del derecho de defensa por la parte contraria. Asimismo, el envío del certificado al abogado de la Generalitat que seguía la causa en representación del departamento demandado y la presentación del mismo ante el juzgado son comunicaciones legítimas, ambas, inherentes al derecho de defensa y amparadas por la normativa vigente.

En este punto cabe recordar que la persona denunciante reconoció que el procedimiento judicial versaba sobre el cese irregular que había sufrido y la responsabilidad patrimonial derivada, extremo, éste último, que justifica la aportación del certificado controvertido. Y es que, el procedimiento judicial estaba plenamente vinculado al expediente laboral de la denunciante y ese certificado contenía una información que ponía de manifiesto la vida laboral de la persona denunciante posterior a su cese, porque era precisamente ese

momento temporal el que el departamento denunciante quería dar a conocer en el juzgado para demostrar que durante todo ese tiempo, a partir del cese, había trabajado y percibido un sueldo. Por tanto, podemos concluir que la información del certificado era necesaria para defender la posición del departamento demandado, ahora denunciado. Por otra parte, el hecho de haberse facilitado el certificado a los representantes legales y en el juzgado es una actuación amparada por la normativa de protección de datos.

En conclusión, tal y como argumenta el responsable de la Subdirección General de Personal, Organización y Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Empresa y Trabajo, en su correo electrónico de 25/11/2021: *'En cuanto a la legitimación de la comunicación de datos a órganos judiciales, es necesario tener en cuenta ciertas especificidades, como de entrada su fundamentación en el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE) como derecho fundamental. La Generalidad de Cataluña tiene derecho a defenderse en el marco de los procedimientos judiciales por lo que la comunicación de datos se encuadra en las actuaciones de defensa, teniendo en cuenta su posible condición de demandada.'*

Por otra parte, y desde la perspectiva de la normativa de protección de los datos personales, es necesario hacer referencia al artículo 6.4 del RGPD, que prevé:

' Cuando el tratamiento para otro fin distinto de aquel para el que se recogieron los datos personales no esté basado en el consentimiento del interesado o en el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que constituya una medida necesaria y proporcional en una sociedad democrática para salvaguardar los objetivos indicados en el artículo 23, apartado 1, el responsable del tratamiento, al objeto de determinar si el tratamiento con otro fin es compatible con el fin para el que se recogieron inicialmente los datos personales tendrá en cuenta entre otras cosas:

- a) cualquier relación entre los fines para los que se hayan recogido los datos personales y los fines del tratamiento ulterior previsto;*
- b) el contexto en el que se hayan recogido los datos personales, en particular por lo que respecta a la relación entre los interesados y el responsable del tratamiento;*
- c) la naturaleza de los datos personales, en concreto cuando se traten categorías especiales de datos personales, de conformidad con el artículo 9, o datos personales relativos a condenas e infracciones penales, de conformidad con el artículo 10;*
- d) las posibles consecuencias para los interesados del tratamiento ulterior previsto;*
- e) la existencia de garantías adecuadas, que podrán incluir el cifrado o la seudonimización .*

Procede la invocación de este precepto legal, dado que la persona denunciante sostiene que la finalidad para la que fueron recogidos inicialmente los datos (la gestión del personal) no llevaría implícita la posibilidad de poder hacer uso de la información en el contexto judicial analizado (la aportación de datos sobre la vida laboral de la persona denunciante en un procedimiento judicial de carácter laboral), por lo que este ulterior tratamiento de sus datos requeriría su consentimiento. Sin embargo, esta controversia no es relevante a efectos de considerar que en el presente caso no se ha producido un tratamiento ilícito de datos personales.

En efecto, hay que tener en cuenta que los datos personales comunicados en el juzgado versaban exclusivamente sobre la trayectoria, administrativa o laboral, de la trabajadora aquí denunciando a la Generalidad de Cataluña. Así las cosas, incluso situados en la hipótesis de que la finalidad de este tratamiento no estuviera implícita en la finalidad inicial de la recogida de estos datos, que era, precisamente, *' gestionar el personal del Departamento de Empresa y Trabajo en relación con la casuística asociada a la vinculación administrativa o laboral'*, el

análisis de los apartados a),b),c) y e) del artículo 6.4 del RGPD lleva a concluir la compatibilidad de la finalidad del ulterior tratamiento con la inicial, dado el conjunto de circunstancias siguientes: la estrecha relación entre ambas finalidades (acreditación de la vinculación laboral o administrativa), el contexto en el que se recogieron los datos (incorporación al Registro de personal) , la tipología de datos (exclusivamente las documentadas en el Registro del personal), y el destinatario de estos datos (garantías de un órgano judicial).

Por todo lo expuesto, cabe concluir que los hechos denunciados no constituyen una vulneración de la normativa de protección de datos

3. De conformidad con todo lo expuesto en el fundamento de derecho 2º, y dado que durante las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la información previa no se ha acreditado, en relación con los hechos que se han abordado en esta resolución, ningún hecho que pueda ser constitutivo de alguna de las infracciones previstas en la legislación sobre protección de datos, procede acordar su archivo, de conformidad con el artículo 10.2 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación en los ámbitos de competencia de la Generalidad.

Por tanto, resuelvo:

- 1.** Archivar las actuaciones de información previa número IP 502/2022, relativas al Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña.
- 2.** Notificar esta resolución al Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña ya la persona aquí denunciante.
- 3.** Ordenar la publicación de la resolución en la web de la Autoridad (apdcat.gencat.cat), de conformidad con el artículo 17 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa de acuerdo con el artículo 14.3 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, las personas interesadas pueden interponer, con carácter potestativo, un recurso de reposición ante la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con lo que prevé el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015. También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998 , de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Asimismo, las personas interesadas pueden interponer cualquier otro recurso que considere conveniente para defender sus intereses.

La directora,