



Núm. de expedient DA-2018-0108

Sol·licitant: [REDACTED]

Assumpte: Resolució de la petició d'accés a la informació pública sol·licitada pel Sr. [REDACTED] en data 11 de juny de 2018

ANTECEDENTS DE FET

1.- En data 7 de juny de 2018 el [REDACTED] va formular, a l'empara de la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, una sol·licitud d'accés a informació pública en relació al cas 1/2018 del Departament de Prevenció de Riscos Laborals de la Gerència de Recursos Humans i Organització, sobre els següents extrems:

1. Obtenció de còpia dels documents que integren l'esmentat expedient administratiu, al menys aquells que poguessin afectar als seus drets i interessos legítims.
2. Identificació de les autoritats i persones al servei d'aquella Administració, sota la responsabilitat de les quals es tramita l'esmentat procediment administratiu.
3. Informació i orientació sobre els requisits jurídics o tècnics que les disposicions vigents exigeixen per al compliment de les obligacions legals objecte de l'esmentat procediment.
4. Comunicació del termini màxim de resolució i notificació de l'esmentat procediment administratiu, així com dels efectes del silenci administratiu.

En data 11 de juny de 2018, la sol·licitud del [REDACTED] va tenir entrada al Departament de Prevenció de Riscos Laborals de la Gerència de Recursos Humans i Organització, departament a qui anava dirigida la petició.

2.- Per correu electrònic de data 6 de juliol de 2018 el Departament de Transparència de la Gerència de Recursos va informar al [REDACTED] del número d'expedient assignat a la seva petició (DA-2018-0108), i la data màxima per tramitar la seva sol·licitud (11/07/2018).

També se'l va informar que en aquella mateixa data s'havia donat trasllat del contingut de la seva petició d'accés als possibles tercers afectats per la seva sol·licitud, a fi i



efecte que en el termini de deu dies poguessin formular les al·legacions que estimessin convenients, per la qual cosa se l'informà que el termini per tramitar la seva sol·licitud quedava suspès fins que no es rebessin les al·legacions o fins que no finalitzi el termini per presentar-les.

3.- Per part d'alguns dels tercers afectats, s'han presentat al·legacions en temps i forma, exercint el seu dret d'oposició a la petició d'accés formulada pel [REDACTED]

En els seus escrits d'al·legacions, les persones interessades s'oposen a la petició presentada pel [REDACTED] relativa al cas 1/2018, atès que l'accés a l'esmentat expedient implica la vulneració de diversos límits al dret d'accés, concretament els previstos a l'article 21.1, apartats c) f) i g) de la Llei catalana 19/2014, de 29 de desembre.

4.- D'acord amb el que disposa l'apartat 1 de la Instrucció municipal de 19 de novembre de 2015, relativa al dret d'accés a la informació pública municipal de l'Ajuntament de Barcelona, l'òrgan gestor que ha de tramitar i facilitar les sol·licituds de dret d'accés, elevant la proposta de resolució a l'òrgan competent per resoldre, és la dependència municipal que disposa de la informació sol·licitada i per tant, en aquest cas, és el Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

La competència per resoldre les sol·licituds de dret d'accés a la informació pública correspon als gerents de l'estructura executiva d'acord amb la delegació d'Alcaldia de 23 de setembre de 2015 i de conformitat amb el que disposa l'apartat 3 de l'anteriorment esmentada Instrucció de 19 de novembre de 2015.

Segons l'apartat 2 de l'esmentada Instrucció, subapartat 7, la Secretaria Tècnica - Jurídica, Secretaria Delegada, o l'òrgan equivalent de l'òrgan estor és responsable de resoldre els dubtes jurídics que la consulta pot plantejar a l'òrgan gestor.

Per tant, en aquest cas l'òrgan competent per resoldre i notificar la sol·licitud d'accés a la informació presentada pel [REDACTED] és la Gerència de Recursos Humans i Organització.

La Direcció de Serveis Jurídics de la Gerència de Recursos Humans i Organització ha emès en data 31 de juliol de 2018, informe jurídic sobre la petició formulada pel [REDACTED] resolent els dubtes que es podien plantejar al respecte.

FONAMENTS DE DRET

Vist l'esmentat informe de 31 de juliol de 2018, es reproduïxen les consideracions jurídiques efectuades en aquest.



Primera.- La Llei catalana 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern és d'aplicació als ens locals de Catalunya, tal i com disposa el seu article 3.1 a).

També és d'aplicació la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, d'acord amb el que disposen l'article 2 i la disposició final octava d'aquesta norma.

A més, en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona cal tenir en compte el que disposa el Reglament d'accés a la documentació municipal aprovat per Acord del plenari del Consell Municipal de 25 de juliol de 2014.

Pel que fa a la presentació de les sol·licituds de dret d'accés, la seva tramitació i resolució s'ha d'estar al que estableixen als articles 27 a 35 de la Llei catalana 19/2014 i als 17 a 20 de la llei estatal 19/2013, i disposicions concordants.

A més, cal tenir en compte el que disposa la Instrucció relativa al dret d'accés a la informació pública municipal aprovada per la Comissió de govern de 19 de novembre de 2015.

Segona.- L'article 20.1 de la Llei 19/2014 garanteix el dret d'accés a la informació pública a totes les persones, establint que el dret esmentat només pot ésser denegat o restringit per les causes expressament establertes en les lleis.

A més, cal tenir en compte l'article 14 k) de la llei estatal 19/2013, on es disposa que el dret d'accés pot ser limitat quan accedir a la informació suposi un perjudici per a la garantia de la confidencialitat o el secret requerit en processos de presa de decisió.

L'article 21.1 c) de la Llei catalana 19/2014 contempla com a límit al dret d'accés a la informació pública el secret o la confidencialitat en els procediments tramitats per l'Administració pública, si el secret o la confidencialitat són establerts per una norma amb rang de llei.

En el present cas, és d'aplicació l'esmentat límit de la confidencialitat establerta per una norma amb rang de llei, concretament la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals que, al seu article 22 - regulador de la vigilància de la salut - apartat 2, estableix:

"les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de portar a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut".

En relació amb aquest precepte, el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en relació amb els casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball, al seu



apartat 8, regulador de les Garanties, estableix, com a una d'elles, la confidencialitat, disposant textualment:

“La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 41 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada”.

Aquest principi de confidencialitat, establert a la Llei de prevenció de riscos laborals i desenvolupat al Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en relació amb els casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball, és un element bàsic i consubstancial al propi cas 1/2018, que versa sobre l'activació d'ofici del Protocol esmentat. En aquest sentit, és rellevant tenir en compte que totes les persones afectades (fins i tot la persona sol·licitant del dret d'accés) han participat en el procediment establert amb certes expectatives de privacitat, confiant en la confidencialitat d'aquest tipus de processos, de manera que poden actuar amb la certesa de que les seves manifestacions, opinions o altres elements sensibles, no han de transcendir fora del si de la tramitació del procediment.

El propi Protocol, en descriure les Garanties als treballadors/es, fixa com a primera d'elles la del respecte i la protecció, establint que en el si del Protocol és necessari procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de fer amb la major prudència i el degut respecte a totes les persones implicades en el procés.

A la vista dels articles transcrits, resulta que la petició d'accés a la informació pública formulada pel [REDACTED] a l'apartat 1 de la seva sol·licitud (obtenció de còpia dels documents que integren l'esmentat expedient administratiu, al menys aquells que poguessin afectar als seus drets i interessos legítims) col·lisiona amb la confidencialitat en la tramitació del cas 1/2018, establerta per una norma amb rang de llei, com és la Llei de prevenció de riscos laborals i desenvolupada en el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en relació amb els casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball; confidencialitat que és element bàsic i consubstancial a la tramitació de l'esmentat cas.

Tercera.- Més enllà de la concurrència del límit d'accés indicat a la consideració jurídica anterior, cal tenir en compte que l'article 31.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, estableix que si la sol·licitud d'informació pública pot afectar drets o interessos de terceres persones - en el cas que aquestes estiguin identificades o siguin fàcilment identificables - se les ha de donar trasllat de la sol·licitud, i atorgar-les un termini de deu dies per presentar al·legacions.



En compliment d'aquest precepte i segons ja s'ha exposat anteriorment, s'ha donat tràmit d'al·legacions a les possibles persones afectades per la petició, per un termini de 10 dies i per formular les al·legacions oportunes en relació amb la petició d'accés analitzada.

Dins el termini atorgat a l'efecte, alguns dels tercers afectats, s'han oposat a la petició d'accés sobre la informació que contingués dades de la seva esfera més privada. En concret, han fonamentat la seva oposició amb els següents arguments, que són substancialment iguals en tots els escrits d'al·legacions presentats:

"(...) SEGONA.- Principalment, considero que la petició d'accés a l'expedient administratiu corresponent al cas núm. 1/2018, s'ha de denegar atès que aquest tipus d'expedient té caràcter confidencial i d'informació reservada, tal com preveu el Protocol. Així mateix, l'accés comportaria la vulneració de diversos límits al dret d'accés a la informació pública previstos en l'article 21 de la LTAIPGB. La confidencialitat és un element consubstancial al Protocol, de tal manera que, sense aquesta confidencialitat no por complir la seva finalitat.

D'una banda, en virtut de l'article 21.1 de la LTAIPGB l'accés a dit expedient administratiu implica també la vulneració de diversos límits al dret d'accés, per la qual cosa el dret d'accés a la informació pública pot ésser denegat o restringit si el coneixement o la divulgació de la informació comporta un perjudici per a una sèrie de supòsits taxats o límit establerts en al LTAIPGB. Concretament, en aquest cas, els límits previstos a l'article 21.1 de la LTAIPGB que contravenen l'accés a aquesta informació són els següents:

"c) El secret o la confidencialitat en els procediments tramitats per l'Administració pública, si el secret o la confidencialitat són establerts per una norma amb rang de llei". Com anteriorment s'ha exposat, segons la regulació del Protocol i l'article 10 de la LOPD i l'art. 90 del RGPD (normes amb rang de llei), la informació continguda a l'expedient administratiu corresponent al cas núm. 1/2018 està regida pel seu caràcter confidencial així com el deure de secret. Garanties que atorguen, clarament, a la Administració la potestat de denegar o restringir l'accés per aquest motiu.

"f) la intimitat i els altres drets privats legítims". Igualment, en aquest cas, l'expedient de referència pot contenir declaracions, opinions així com confidències íntimes sobre una situació personal recollides per la psicòloga responsable en el marc de l'estudi de clima que va iniciar l'activació del protocol (cas núm. 1/2018), opinions, declaracions i confidències que vaig fer emparades en la confidencialitat que l'Ajuntament em garantia, per poder expressar lliurement la problemàtica que vivia en el departament.

L'accés a tercers d'aquesta informació afecta directament a la protecció de la privacitat de les persones i a l'article 18 de la Constitució Espanyola que garanteix els drets a l'honor, a la intimitat personal i familiar, a la pròpia imatge, a la inviolabilitat del domicili i al secret de les comunicacions, tal com defineix aquest límit la Comissió de Garantia del Dret d'accés a la Informació Pública (GAIP) en el seu Dictamen 1/2016.

"g) El secret professional i els drets de propietat intel·lectual i industrial". Així mateix, donar accés a aquest expedient cas núm. 1/2018 implica la vulneració del secret professional en el fet de que si es dona accés al mateix pot comprometre l'actuació dels professionals que intervenen i que actuen emparats pel secret professional inherent als seus deures contractuals o de vinculació funcional."

De les al·legacions formulades pels interessats, la que fa referència al límit de la confidencialitat s'ha d'acceptar per les raons exposades a l'apartat anterior. D'una banda, la confidencialitat és un dels límits establerts a l'article 14. k) de la Llei estatal 19/2013. D'altra, l'article 21.1, c) de la Llei catalana 19/2014 disposa que la confidencialitat ha d'estar establerta per una norma amb rang de llei, que en aquest cas és la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, a l'article 22 2.

Pel que fa al límit al·legat relatiu a la intimitat i els altres drets privats legítims, cal posar de manifest que el dret a la intimitat personal està reconegut com a dret fonamental a l'article 18 de la CE i, segons la Jurisprudència consolidada del Tribunal Constitucional, apareix configurat, com un dret fonamental, estrictament vinculat a la pròpia personalitat, que deriva de la dignitat de la persona humana i que l'article 10.1 de la CE reconeix. La intimitat personal constitucionalment garantida suposa l'existència d'un àmbit propi i reservat front a l'acció i el coneixement dels altres, necessari, segons les pautes de la nostra societat, per mantenir una qualitat mínima de vida humana.

El cert és que la intimitat de les persones afectades es podria veure compromesa en el cas de concedir-se el dret d'accés interessat pel [REDACTED] atès que la informació interessada versa sobre un cas (exp. 1/2018) relatiu a l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball. L'objectiu d'aquest Protocol és establir criteris d'actuació comuns per a la prevenció, detecció, anàlisi i proposta de mesures preventives en relació a les situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament psicològic, sexual i per raó de gènere, que es puguin produir a l' Ajuntament de Barcelona

És evident, doncs, que la tramitació del cas 1/2018 de contínua referència, per la seva pròpia naturalesa, conté dades, opinions, manifestacions, declaracions i diferents circumstàncies posades de manifest en el marc de la confidencialitat que ha de regir la tramitació i que poden comprometre la intimitat de les persones afectades reconeguda a l'article 18 de la CE. Per la qual cosa, ponderant els interessos en conflicte, ha de prevaldre la protecció del dret a la intimitat de les terceres persones interessades.

Per una altra banda, la tramitació d'aquest Protocol en si mateixa no suposa un perjudici pels drets i interessos legítims del [REDACTED]. En els tràmits realitzats fins al moment en el cas 1/2018, el Sr. Cano ha tingut ocasió de participar en les mateixes condicions d'igualtat que la resta de persones afectades, especialment en l'elaboració de l'informe de clima laboral de desembre del 2017, i ha rebut la informació sobre l'estat de la tramitació. Concretament, se li ha fet, com a la resta dels seus companys de departament, la devolutiva del resultat de l'esmentat estudi de clima laboral. També



ha tingut ocasió de participar en la revisió de l'avaluació de riscos psicosocials específica del seu lloc de treball que s'ha realitzat recentment, i rebrà, com la resta de l'equip professional, informació detallada sobre els resultats obtinguts.

En aquest sentit, en la tramitació del cas 1/2018 s'està observant la garantia de contradicció establerta al Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i discriminació en el treball. A més, la tramitació de l'esmentat cas 1/2018 no ha finalitzat i per tant, la comissió tècnica no ha emès encara les seves conclusions. Per la qual cosa, cap dels drets ni interessos legítims del [REDACTED] s'ha pogut veure afectat.

Finalment, quant a les al·legacions relatives al secret professional i als drets de propietat intel·lectual i industrial, que també al·leguen els interessats, i més concretament pel que fa al dret a la propietat intel·lectual, s'ha de dir que no és aplicable a aquest cas perquè els documents que hi consten són els propis de l'activació del protocol i la seva tramitació, inclosos informes, que no estan protegits pel dret a la propietat intel·lectual.

I respecte al secret professional, s'ha de precisar que aquest està referit a persones professionals o també a determinats funcionaris que han de guardar la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec. Però, en aquest cas d'actuació del protocol municipal, la qüestió s'ha de plantejar més com un tema de confidencialitat que pròpiament com un supòsit de secret professional.

Quarta.- Finalment, pel que fa a les peticions formulades pel [REDACTED] als apartats 2, 3 i 4 de la seva sol·licitud, aquestes resten vinculades a les normes generals de procediment administratiu que a les disposicions sobre accés a la informació. De fet, aquestes són molt coincidents amb allò disposat a l'article 53.1, apartats a) b) i f) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que regula els drets dels interessats en el procediment administratiu.

1.- Respecte a la petició formulada a l'apartat 2 de l'escrit del [REDACTED] consistent en la identificació de les autoritats i persones al servei d'aquella Administració, sota la responsabilitat de les quals es tramita l'esmentat procediment administratiu, és procedent admetre la sol·licitud en aquest extrem, i per tant, s'haurà de facilitar la informació relativa al funcionari o funcionaris responsables de la tramitació del cas núm. 1/2018.

També es considera que se l'ha d'informar de manera puntual i suficient sobre l'activació i tramitació d'aquests tipus de protocol municipal de prevenció, detecció i actuació en relació als casos que afectin la dignitat i a la discriminació en el treball. Informació que ha rebut de manera suficient fins a la data.

2.- Quant a la petició formulada a l'apartat 3 de la seva sol·licitud, consistent en obtenir informació i orientació sobre els requisits jurídics o tècnics que les disposicions vigents



exigeixen per al compliment de les obligacions legals objecte de l'esmentat procediment; s'ha de posar de manifest que l'activació d'aquest tipus de protocol comporta la tramitació d'un procediment singular que s'escapa de l' *iter* del procediment administratiu comú, és a dir, no estariem davant d'un procediment administratiu pròpiament dit, dels regulats a la Llei 39/2015, sinó que estem davant d'un procediment de gestió de casos, aprovat per la Comissió Paritària per la Dignitat i la no Discriminació en el Treball en data 2 de desembre de 2013, i que comporta la realització d'una sèrie d'actuacions i la intervenció d'una comissió tècnica que ha de posar fi a les seves actuacions amb les conclusions i recomanacions oportunes.

La regulació del procediment de contínua referència es troba al Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball de desembre de 2013, Protocol que es d'accés públic a través del repositori bcnroc, i del que l'interessat ja n'acredita coneixement a tenor del contingut de les consultes efectuades al tècnic de prevenció que té assignat el cas i que s'adjunten a la seva instància.

3.- Pel que fa a la comunicació del termini màxim de resolució i notificació de l'esmentat procediment administratiu, així com dels efectes del silenci administratiu, estem davant d'un procediment singular que s'escapa de l'*iter* del procediment administratiu comú, tal com hem exposat a l'apartat anterior, i per les seves pròpies característiques, no és possible parlar de la figura del silenci administratiu.

El protocol aprovat no preveu un termini màxim de finalització. Però, s'ha de tramitar d'acord amb el principi de diligència, de forma que pugui ser completat en el menor temps possible respectant les degudes garanties i segons la seva complexitat.

RESOLUCIÓ

Per tot això exposat, resolc:

DENEGAR la petició d'accés a la informació pública formulada pel [REDACTED] a l'apartat 1 del seu escrit de data 7 de juny de 2018, que va tenir entrada al Departament de Prevenció de Riscos Laborals en data 11 de juny de 2018, pels motius que consten en aquesta resolució.

ESTIMAR la petició formulada a l'apartat 2 de l'escrit de [REDACTED] i donar al sol·licitant la informació relativa al funcionari o funcionaris responsables de la tramitació del cas núm. 1/2018.

Els funcionaris responsables de la tramitació del cas són el [REDACTED] com a Cap del Departament de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona, i el [REDACTED], tècnic superior encarregat de la tramitació del cas 1/2018, als quals el [REDACTED] pot continuar adreçant-se per demanar informació sobre l'estat de la tramitació del cas 1/2018.



Gerència de Recursos Humans i Organització

INFORMAR al [REDACTED] en relació a la petició formulada a l'apartat 3 de la seva sol·licitud que es tracta d'un procediment de gestió de casos, de caràcter singular aprovat per la Comissió Paritària per la Dignitat i la no Discriminació en el Treball en data 2 de desembre de 2013, i que comporta la realització d'una sèrie d'actuacions i la intervenció d'una comissió tècnica que ha de posar fi a les seves actuacions amb les conclusions i recomanacions oportunes, i per tant, s'escapa de l' *iter* del procediment administratiu comú i en el qual no és parlar de la figura del silenci administratiu.

El protocol aprovat no preveu un termini màxim de finalització. Però, s'ha de tramitar d'acord amb el principi de diligència, de forma que pugui ser completat en el menor temps possible respectant les degudes garanties i segons la seva complexitat.

NOTIFICAR la present resolució al sol·licitant i als tercers afectats per aquesta sol·licitud que van presentar al·legacions.

Barcelona, 7 de novembre de 2018

El Gerent de Recursos Humans i Organització

[REDACTED]
Javier Pascual Gurpegui

