

Reclamació: 34/2015

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació per la denegació de l'accés a la relació dels llocs de treball reservats a l'escala ... i a determinada informació sobre el lloc de treball que ocupa el sol·licitant

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un dictamen sobre la reclamació 34/2015 presentada en relació amb la denegació parcial de l'accés a la relació dels llocs de treball reservats a l'escala ... i a determinada informació sobre el lloc de treball que ocupa el sol·licitant.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto l'informe següent:

Antecedents

1. En data 13 de novembre de 2015, un funcionari del Cos ... va demanar una relació dels llocs de treball reservats a l'escala En concret demanava la informació següent:

- Codi del lloc de treball
- Localitat on es troba ubicat
- Departament, Direcció General, Subdirecció i Servei d'assignació
- Requisit de la titulació per a la Provisió
- Si el lloc està ocupat o vacant
- Si resta ocupat, informar del tipus de provisió, de conformitat en allò que disposen els arts. 5 i 6 del Decret 123/1997
- Si el lloc de treball resta ocupat per funcionari de carrera o interí
- Si el lloc de treball no està ocupat en propietat, i existeix reserva, quin concepte va possibilitar la reserva
- La identificació dels llocs de treball que resten subjectes a amortització

Per altra banda, respecte al lloc de treball que ocupa el mateix sol·licitant, demanava el codi de lloc de treball i el Servei on està assignat.

Aquesta sol·licitud mencionava expressament que s'emparava en la Llei 19/2014.

2. En data 21 de desembre de 2015 l'Administració va notificar al sol·licitant una resolució que estimava parcialment la seva sol·licitud: per una banda, se li indicava el lloc on estava publicada la relació de llocs de treball del Departament per tal que pogués consultar-la; per altra banda, respecte la seva segona petició se li indicava el servei on està adscrit però no se li va comunicar

el codi del lloc de treball per considerar que és un número d'accés limitat als gestors de personal.

3. Contra aquesta resolució s'ha interposat reclamació davant la GAIP.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades, entesa com qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus relativa a persones físiques identificades o identificables sense esforços desproporcionats (arts. 5.1.f) i 5.1.o) del Reglament de desplegament de l'LOPD, (RLOPD), aprovat pel R. decret 1720/2007, de 21 de desembre). Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclogui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern .

II

En primer lloc, cal delimitar l'objecte d'aquest informe, atès que abasta només aquells aspectes de la reclamació que afecten la protecció de dades de caràcter personal.

Com s'ha exposat, la sol·licitud inicial d'informació es referia a la relació dels llocs de treball reservats a l'escala ... i més en concret es demanava la informació següent:

- Codi del lloc de treball
- Localitat on es troba ubicat
- Departament, Direcció General, Subdirecció i Servei d'assignació
- Requisit de la titulació per a la Provisió
- Si el lloc està ocupat o vacant
- Si resta ocupat, informar del tipus de provisió, de conformitat en allò que disposen els arts. 5 i 6 del Decret 123/1997
- Si el lloc de treball resta ocupat per funcionari de carrera o interí
- Si el lloc de treball no està ocupat en propietat, i existeix reserva, quin concepte va possibilitar la reserva.
- La identificació dels llocs de treball que resten subjectes a amortització

Al marge del fet que en la resolució de l'Administració s'indicava el lloc on es podia consultar directament aquesta informació, o si més no part d'aquesta informació sol·licitada, cal fer notar que la informació continguda a la relació de llocs de treball (RLT) no pot qualificar-se com a informació de caràcter personal. Són informacions que es refereixen al lloc de treball, amb independència de la persona que l'ocupa, o de si no l'ocupa cap persona. La informació sol·licitada continguda a la RLT no és en si mateixa informació que faci referència a una persona concreta. Tampoc ho seria, aïlladament considerada, tot i que en aquest cas no aparegui a la RLT, la informació sobre el codi d'un lloc de treball, la Subdirecció i el Servei d'adscripció o el fet que estigui vacant o no.

Ara bé, no escapa a ningú que aquesta informació, posada en relació amb les persones que ocupen un lloc de treball- i amb determinats llocs de treball singulars això es pot fer amb certa facilitat- pot acabar oferint informació sobre la persona que ocupa un determinat lloc (titulació, retribució bruta aproximada, localitat on treballa, etc.)

Pel que fa a la informació sobre si el lloc de treball està ocupat per funcionari o interí, o si hi ha una reserva de plaça i el motiu de la reserva, sí que seria directament informació de caràcter personal, atès que en la mesura que es poden posar en relació amb la identitat de la persona que ocupa la plaça sense esforços desproporcionats, aquestes dades revelen informació sobre la persona concreta que ocupa una plaça. Així, pot revelar si una persona té la condició de funcionari o no, o bé quin és el motiu pel qual té una plaça reservada.

De fet, en alguns casos, el motiu de la reserva de plaça pot donar informació que fins i tot ha de ser qualificada com a informació especialment protegida, com ara els casos d'excedència per violència de gènere (art. 89.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)).

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

En canvi, pel que fa a la segona part de la seva reclamació, això és la indicació del codi del seu lloc de treball, s'ha de dir que en aquest cas no ofereix cap dubte la consideració d'aquest codi com una dada de caràcter personal, atès que es requereix que es tracti del codi d'un lloc ocupat per una persona determinada, el sol·licitant. Però cal tenir en compte que en aquest cas no

s'afectaria el dret a la protecció de dades de terceres persones, sinó que es tracta d'informació del mateix sol·licitant. Això requereix tractar-ho de manera diferenciada de la resta de dades que es sol·liciten en la reclamació.

III

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

Aquesta Llei és d'aplicació a l'Administració de la Generalitat des de l'1 de juliol de 2015 (disposició final quarta).

Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. Aquesta Llei resulta també d'aplicació a l'Administració de la Generalitat, tot i que el termini màxim de dos anys establert en la llei per a que els òrgans de les comunitats autònomes s'adaptin a les obligacions que s'hi preveuen (disposició final novena) no es complia fins al 10 de desembre de 2015. No sembla però que el compliment del dret d'accés a la informació pública requereixi una adaptació específica per part de l'Administració de la Generalitat.

Tenint en compte això, i atesa la data de la sol·licitud d'accés (13 de novembre de 2015), s'ha de concloure que resultaven de plena aplicació ambdues lleis.

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com *"la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei"*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i s. de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

Tal com hem posat en relleu, tot i que entre la relació d'informació sol·licitada –excloent la informació referida al mateix sol·licitant- no hi ha informació que identifiqui directament persones físiques concretes, sí que hi ha determinada informació que en la mesura que indirectament es pot associar a la persona que ocupa un determinat lloc de treball, s'ha de considerar informació de caràcter personal.

Per això caldrà tenir en compte el límit consistent en el dret a la protecció de dades de caràcter personal.

IV

Pel que fa a les dades de caràcter personal especialment protegides, l'article 23 de la Llei 19/2014 estableix el següent:

“Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud.”

També cal tenir en compte l'article 15.1 de la Llei 19/2013:

“Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.

Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.”

D'acord amb l'article 7 de l'LOPD tenen la consideració de dades especialment protegides les que revelen la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences, les que fan referència a l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives.

Per la informació de què es disposa, no es pot descartar que entre la informació sol·licitada hi hagi informació especialment protegida sobre la persona que ocupa el lloc de treball en qüestió. Així, tal com ja s'ha apuntat si el motiu de la reserva de plaça és, per exemple, una excedència per violència de gènere (art. 89.5 EBEP) aquesta informació podria revelar informació especialment protegida.

De ser així, i llevat que es compti amb el consentiment exprés de la persona afectada, que no consta que s'hagi aportat amb la sol·licitud d'accés, no sembla que sigui justificada la revelació d'aquesta dada relativa al motiu de la reserva. Això inclouria també els casos en què el motiu de la reserva no inclogui dades especialment protegides, perquè de no ser així, la informació sobre l'existència de reserva però l'ocultació de la informació sobre el motiu només en determinats casos que afectés informació especialment protegida, revelaria igualment aquesta informació.

V

Pel que fa a la informació que es sol·licita que no tingui la consideració d'especialment protegida, l'article 24 de la Llei 19/2014 estableix:

“1. S’ha de donar accés a la informació pública si es tracta d’informació directament relacionada amb l’organització, el funcionament o l’activitat pública de l’Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

2. Si es tracta d’altra informació que conté dades personals no incloses a l’article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l’interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s’ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
 - b) La finalitat de l’accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s’ofereixin.*
 - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d’edat.*
 - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...).”*

Pel que fa a les dades merament identificatives relacionades amb l’organització, el funcionament o l’activitat pública de l’Administració, que inclou les dades identificatives de les persones que han intervingut en els expedients per raó de les seves funcions, o sobre les persones que certifiquin les informacions que es sol·liciten i sempre que es tracti de dades que siguin estrictament necessàries per a l’exercici d’aquestes funcions, en principi caldria donar accés llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

També seria aquest el cas de les dades relatives a la Subdirecció i Servei d’adscripció dels diferents llocs de treball reservats a l’escala

En el cas que ens ocupa no hi ha constància que concorri cap d’aquestes circumstàncies per part del personal que ha intervingut en els expedients. Escau recordar però la importància que l’Ajuntament hagi posat en coneixement del personal de l’Ajuntament, ja sigui amb caràcter general o per a aquest accés concret, la possibilitat que les seves dades identificatives siguin divulgades amb aquesta finalitat als efectes que, si escau puguin exercir el seu dret d’oposició.

Pel que fa a les dades que formen part de l'RLT (denominació del lloc, localitat, direcció general d'adscripció, titulació requerida, tipus de provisió o si es tracta d'un lloc de treball a extingir), cal tenir en compte que l'article 74 de l'EBEP es refereix a l'RLT en els termes següents:

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

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

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

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

L'RLT és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball d'una determinada organització, independentment de la persona concreta que ocupa un lloc de treball. La RLT és pública, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement. Per tant, respecte tota aquesta informació, no hi hauria obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades per a poder lliurar-la a qualsevol ciutadà.

Al marge d'això, també es sol·licita accés a altra informació sobre els llocs reservats a l'escala, però que no constaria a l'RLT. Seria el cas de la informació relativa al codi del lloc, l'existència de vacant o no (i si hi ha o no reserva), o la condició de funcionari o interí de la persona que l'ocupa.

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

No obstant això, tenint en compte que, a continuació, la persona sol·licitant demana el codi de la plaça concreta que ocupa ell, sembla que el que es pretén es poder localitzar, dins el conjunt de llocs de treball de l'escala, el lloc que li correspon a ell. Tot i que indirectament el codi es pot acabar posant en relació amb les persones que ocupen els llocs –si més no en alguns casos– no sembla que aquesta informació, que es mou estrictament dins del plànol organitzatiu de l'Administració, generi una limitació excessiva del dret a la protecció de dades. En canvi pot resultar essencial per conèixer les característiques establertes per al propi lloc, i per a poder-ho comparar amb altres llocs de treball similars. Per tant estaria justificat l'accés a aquesta informació.

Pel que fa a la informació sobre l'existència de vacant o no (i si hi ha o no reserva), o la condició de funcionari o interí de la persona que l'ocupa es tracta d'informació vinculada a la forma com s'ha proveït el lloc.

Sobre això cal tenir en compte que La Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) estableix que els processos de selecció de personal en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals convé destacar els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)). En concret, pel que fa a la provisió de llocs de treball del personal funcionari, disposa que cal proveir-los mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat (article 78 EBEP).

Així mateix, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997), disposa, en el seu article 64 relatiu al contingut i publicitat de les convocatòries, que:

“Les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació, han de ser publicades en el DOGC, i han d'establir un termini de quinze dies hàbils per a la presentació de les sol·licituds. Es poden aprovar unes bases generals de convocatòries, que serveixin per a totes les places que es convoquin successivament. Les convocatòries han d'incloure, en tot cas:

a) La denominació, el nivell i la localització del lloc.

b) Els requisits que s'exigeixen per poder-hi optar, d'acord amb les relacions de llocs de treball.

c) Els mèrits a valorar d'acord amb el contingut del lloc de treball i el barem de puntuació, per al cas de concurs.

d) La puntuació mínima establerta, si s'escau, per a l'adjudicació de les vacants convocades, per al cas de concurs.

Les resolucions de les convocatòries, tant les de concurs de mèrits com les de lliure designació, es publiquen en el DOGC.”

I l'article 2.4 del Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 123/1997, de 13 de maig, que regula els procediments de provisió de llocs de treball tant definitius com provisionals, estableix que s'ha de respectar el principi de publicitat. Això es tradueix en la previsió específica de publicació tant de la convocatòria com del nomenament del candidat seleccionat en els processos de provisió definitiva (arts. 49.1, 72, 94.2 i 98.1 del Decret 123/1997).

I això s'ha de completar amb l'apartat 6.1 segon paràgraf del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat, actualment en vigència prorrogada, el qual estableix que *“Les polítiques d'ocupació pública de l'Administració de Generalitat de Catalunya, en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball, mobilitat administrativa i carrera professional, han d'estar inspirades i regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública, i de millora dels serveis públics de Catalunya”*. I l'apartat 6.3.1 afegeix que *“respecte dels llocs de treball de caràcter*

funcionarial que s'hagin de proveir provisionalment, ja sigui temporalment per fer una substitució, per a la realització de programes o fins que la plaça es proveeixi reglamentàriament, es farà pública al portal EPOCA la necessitat de la seva provisió.” (apartat 6.3)

Per altra banda, l'article 9.1.g) de la Llei 19/2014 estableix que s'ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal –no es distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva- i l'article 10.1.b) de la Llei 29/2010, del 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, estableix que s'ha de difondre informació per mitjans electrònics sobre l'accés i la selecció del personal.

D'acord amb aquestes previsions, en les quals s'exigeix expressament la publicitat tant de la convocatòria dels processos de provisió definitiva com dels resultats dels mateixos, no sembla que pugui haver-hi cap obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a que qualsevol ciutadà pugui sol·licitar a l'Administració si un determinat lloc s'ha proveït de forma definitiva i mitjançant quin procediment.

I pel que fa als supòsits de provisió provisional, tampoc sembla que es pugui arribar a una conclusió diferent de l'anterior tot i que, a banda de les previsions del III Acord General, la normativa només contingui una provisió genèrica de publicitat i no una provisió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució de nomenament. Si és preveu un règim de publicitat del nomenament per a aquells casos en què s'ha seguit el procediment definitiu de provisió amb totes les garanties, amb més motiu s'haurà de poder accedir a aquesta informació en aquells casos en què es disposa d'un major marge de discrecionalitat, o si més no de menors garanties, per a la provisió de forma provisional.

El coneixement de la forma de provisió d'un lloc de treball (definitiva o provisional, i en aquest darrer cas, si és per encàrrec de funcions, comissió de serveis etc.), resulta necessària i proporcionada per poder avaluar si l'Administració ha fet bon ús d'aquestes possibilitats excepcionals. Aquesta possibilitat d'avaluar la utilització discrecional d'aquestes formes de provisió que en principi han de ser excepcionals i limitades només a determinats supòsits, s'adequaria a la finalitat d'avaluació de l'actuació de l'Administració que es desprèn tant de l'exposició de motius de la Llei 19/2014 com de l'article 71.4 de l'EAC.

De la informació aportada no es desprèn per altra banda que aquesta divulgació pugui comportar un especial perjudici per a la situació personal de la persona afectada més enllà dels que es puguin produir en els supòsits en què s'ha de publicar la provisió definitiva.

V

Pel que fa a la seva sol·licitud que se li indiqui el codi del lloc de treball que ocupa el mateix sol·licitant, s'ha de tenir en compte que l'article 24.3 de la Llei 19/2014 estableix que les sol·licituds d'accés a la informació pública que es refereixin només a dades personals del sol·licitant s'han de resoldre d'acord amb la regulació del dret d'accés que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

L'article 15 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) estableix que l'interessat té dret a sol·licitar i obtenir gratuïtament informació de les seves dades de caràcter personal sotmeses a tractament, l'origen de les dades i les comunicacions efectuades o que es prevegin fer.

Per la seva banda, l'article 30 del RLOPD afegeix que el responsable del fitxer o tractament pot denegar l'accés a les dades de caràcter personal en els supòsits següents:

- Quan el dret ja s'ha exercit en els dotze mesos anteriors a la sol·licitud, llevat que s'acrediti un interès legítim a aquest efecte.
- Quan ho prevegi una llei o una norma de dret comunitari aplicable directament o quan aquesta llei o norma impedeixin al responsable del tractament revelar als afectats el tractament de les dades a què es refereixi l'accés.

En el cas de denegació, la mateixa LOPD preveu la possibilitat de presentar una reclamació davant l'autoritat de control competent (art. 18), que en el cas de l'Administració de la Generalitat seria l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (art. 16 de la Llei 32/2010).

El dret a accedir a la informació que fa referència a un mateix és quelcom diferent al dret d'accés a la informació pública. Es tracta d'un dret que forma part del contingut essencial del dret a la protecció de dades (STC 292/2000) i que és exigible no només davant les administracions públiques sinó també davant de qualsevol subjecte privat que dugui a terme un tractament de dades de caràcter personal sotmès a la normativa de protecció de dades.

Per tant, si la sol·licitud d'informació es ferís exclusivament a informació de la persona sol·licitant, s'hauria d'adreçar a aquesta Autoritat que seria l'Autoritat competent. No obstant això, i atès que la sol·licitud d'informació sobre el mateix sol·licitant està directament relacionada amb la resta d'informació que es sol·licita (de fet es demana també el codi de lloc de treball de tota la resta de llocs reservats a l'escala), el principi d'economia processal i d'eficàcia administrativa sembla aconsellar la resolució conjunta per la GAIP. En aquest sentit l'emissió d'aquest informe ha de permetre garantir degudament la salvaguarda de l'exercici del dret d'accés respecte les pròpies dades.

En aquest sentit, s'ha de dir que l'Administració no al·lega cap norma amb rang de llei que impedeixi lliurar aquesta informació relativa al codi del lloc de treball que ocupa el sol·licitant, per la qual cosa, d'acord amb l'article 15 de l'LOPD s'ha de concloure que cal donar accés a aquesta informació.

Conclusió

El dret a la protecció de dades de caràcter personal no impedeix l'accés de qualsevol ciutadà a informació sobre els llocs de treball d'una determinada escala. Això inclouria la informació sol·licitada sobre: codi del lloc de treball, localitat, Departament, Subdirecció i servei d'adscripció, si el lloc està ocupa o vacant, tipus de provisió, si el lloc està ocupa per funcionari de carrera o interí, si existeix reserva de plaça i si el lloc està subjecte a amortització.

En canvi la informació sobre el motiu de la reserva de plaça pot resultar desproporcionada, atesa l'afectació que pot tenir per a la vida privada de la persona afectada la revelació d'aquesta informació.

L'accés a la informació del codi del lloc de treball del sol·licitant i de la seva unitat d'adscripció, forma part del dret d'accés previst a l'article 15 de l'LOPD, per la qual cosa no hi hauria cap impediment a que hi pugui accedir.

Barcelona, 3 de febrer de 2016