

Reclamació: 326/2017

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada per una organització sindical contra un ajuntament, per la denegació d'accés a la informació relacionada amb les convocatòries de llocs de lliure designació de la corporació.

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 informe sobre la reclamació 326/2017 contra un ajuntament, per la denegació d'accés a la informació sobre les convocatòries per a proveir llocs de lliure designació de la corporació.

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 12 de juliol de 2017, una organització sindical va presentar davant la GAIP reclamació contra un Ajuntament per la denegació de la sol·licitud d'accés a la informació sobre les convocatòries per a proveir llocs de lliure designació de la corporació.

En concret, segons el text de la reclamació es demana:

- 1) Informació sobre totes les convocatòries públiques que s'han realitzat per proveir els llocs de treball catalogats com de lliure designació a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament.
- 2) Els butlletins (BOE/DOGC/BOP) on van ser publicades les convocatòries.
- 3) Informació detallada de les persones participants en cada convocatòria i del resultat final de les mateixes.

3. Consta en l'expedient informe de l'Ajuntament requerit per la GAIP en relació amb aquesta reclamació.

4. En data 27 de setembre de 2017, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

Fonaments Jurídics

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 referida a qualsevol informació referent a persones identificades o identificables (article 3.a) de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), en concret, 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 Reial 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 conclougui 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 (en endavant, LTC).

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

D'acord amb l'article 3.i) de l'LOPD, qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat, constitueix cessió o comunicació de dades personals. Amb caràcter general, les dades personals només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de la finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i cessionari, amb el consentiment previ de l'interessat. No obstant això, l'article 11.2 a) l'LOPD habilita la cessió de dades personals sense comptar amb el consentiment de l'interessat quan aquesta estigui emparada en una norma amb rang de Llei.

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

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que *“les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix *“informació pública”* com *“la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”*.

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).

La informació relacionada amb convocatòries públiques per a la provisió de llocs de lliure designació de la corporació és *“informació pública”* sotmesa al règim d'accés previst en la legislació de transparència. 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. En concret i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, cal valorar, si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justificaria o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a la Llei 19/2014 que invoca la persona sol·licitant.

III

Pel que fa als punt primer i segon de la reclamació en què es demanen les convocatòries públiques realitzades per a la provisió dels diferents llocs catalogats a l'LRT de la corporació com de lliure designació, així com els butlletins oficials (BOE, DOGC, o BOP) on s'hagin fet públiques aquestes convocatòries, apuntar que l'accés a les dades personals que puguin constar en aquests documents es regeix pel que disposa l'article 24.1 LTC segons el qual:

“ 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.”

En aquest supòsit s'inclourien les dades identificatives (nom i cognoms i càrrec) dels empleats públics intervinents en les respectives convocatòries en exercici de les seves funcions, i per tant, cap impediment pot haver des de la perspectiva del dret a la protecció de dades en facilitar aquesta informació.

IV

Pel que fa a al punt tercer de la sol·licitud en què es demana informació detallada de les persones que haurien participat en els diferents processos de selecció per a la provisió de llocs de lliure designació, i així com del resultat final d'aquestes convocatòries, donat que aquesta informació no té la consideració de dades especialment protegides, cal tenir en compte el que preveu l'article 24.2 LTC:

“ 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, es 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.

(...)."

L'eventual accés a la informació personal sol·licitada passa per una ponderació raonada prèvia entre els diferents drets i interessos en joc.

Abans però, escau advertir un element que cal tenir en compte en el supòsit plantejat, i és el fet que la persona que presenta la reclamació ho fa en nom i representació d'una organització sindical, i per tant seria aquesta entitat el subjecte reclamant.

L'escrit de sol·licitud d'informació prèvia presentat a l'Ajuntament que consta en l'expedient, també està presentat per la mateixa persona en nom i representació de l'organització, tot i que en aquest escrit el sol·licitant afegeix que ho fa com a delegat sindical. Per tant, partirem de la premissa que aquesta persona ostenta la condició de delegat del personal de l'Ajuntament.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic)), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre)), els òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral respectivament, i com a tals, exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent. No és per tant al Sindicat com a tal, sinó a la persona que demana la informació en el seu nom i representació, a qui, en la seva condició de delegat de personal i representant dels treballadors de la corporació se li reconeixen els drets previstos en els articles esmentats, entre d'altres.

La Disposició addicional primera de la Llei 19/2014 disposa que " 2. *L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei.*"

En aquest cas, els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació previst als articles 40 del TRLEBEP i 64 de l'ET, i conseqüentment són aquestes normes les que cal aplicar amb caràcter prioritari, sense perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

L'article 40 del TRLEBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa:

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

*a) **Rebre informació sobre la política de personal**, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.*

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.

*e) **Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria** de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i **ocupació**, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.*

f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

2. (...)"

El TRLEBEP atorga als delegats de personal la funció de rebre informació sobre l'evolució de les polítiques de personal, (art. 40.1.a)), així com la de vigilància i control del compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació (art. 40.1.e)). Aquests, com a òrgans de representació del treballadors han de poder accedir a la informació de què disposi l'Ajuntament que sigui necessària per a l'exercici llurs funcions, informació que podria contenir dades personals dels treballadors.

Pel que fa al personal laboral, l'article 64 de l'ET atribueix al Comitè d'empresa i per extensió també als delegats de personal (art. 62.2 ET) el dret a ser informats *"... sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo."* Afegint que s'entén per informació *"la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen."* (art. 64.1 ET).

L'apartat 7 d'aquest mateix precepte atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, *"1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes."*

Ambdós textos legals reconeixen als òrgans de representació la funció de vigilància en compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació. El TRLEBEP afegeix a més a més, el dret a rebre informació sobre les polítiques de personal. Més enllà d'això, no hi cap altra previsió específica que estigui relacionada directament amb els processos de selecció de personal per a la provisió de llocs de treball, i conseqüentment l'eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació hauria de trobar la seva habilitació en aquesta funció de vigilància de les normes vigents.

A banda de les previsions del règim específic d'accés, caldrà tenir en compte també les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual es tal com es desprèn de l'article 1.2 LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública. Per altra banda, cal tenir en compte les previsions d'una altra normativa de rang legal, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació de dades previst a l'article 11.2.a) de l'LOPD.

En aquest context, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, cal reconèixer aquesta capacitat al representat dels treballadors.

V

A partir aquí, cal analitzar el context normatiu que regula les convocatòries per a proveir els llocs de treball de lliure designació.

El TRLEBEP estableix que els processos de selecció de personal funcionari i laboral en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals, els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)).

Pel que fa al personal funcionari, l'article 78 TRLEBEP disposa que les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat (78.1). La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública (78.2).

D'acord amb l'article 80 TRLEBEP, **la lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per part de l'òrgan competent de la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per acomplir el lloc** (80.1). Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir els criteris per determinar els llocs que per la seva especial responsabilitat i confiança es puguin cobrir pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública (80.2).

Pel que fa el personal laboral, l'article 83 TRLEBEP disposa que la provisió de llocs es durà a terme de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius d'aplicació i, en el seu defecte, pel sistema de provisió de llocs del personal funcionari de carrera.

En aquesta línia, 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 regula al Títol 5 (articles 61 a 70) la provisió de llocs de treball. En concret, pel que fa a la lliure designació preveu que es proveeixen per aquest sistema els llocs de subdirector general i de secretari d'alt càrrec i aquells altres llocs de caràcter directiu o d'especial responsabilitat o que per la naturalesa de les seves funcions es determinin en les relacions de llocs de treball. El titular del centre directiu, l'organisme o l'entitat en què figuri el lloc convocat ha d'emetre un informe previ al nomenament corresponent (art.63 DL 1/1997). Així mateix, aquesta norma preveu el contingut i la publicitat que cal donar a les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació (art. 64 DL 1/1997).

En l'àmbit local, l'article 110 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, disposa que:

“ 1 La provisió de llocs de treball reservats a personal funcionari de carrera propi de cada entitat local es produeix per alguns dels procediments següents:

- a) Mitjançant convocatòria pública, per concurs de mèrits entre funcionaris que pertanyin a la mateixa corporació o a qualsevol de les administracions locals o a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el que estableixen la regulació sobre mobilitat, la convocatòria corresponent i la relació de llocs de treball.*
- b) Per lliure designació, mitjançant convocatòria pública per als llocs que figurin amb aquesta qualificació en la relació de llocs de treball. (...).”*

L'article 112 d'aquest Decret estableix:

“1 En tots els sistemes emprats per a la provisió de llocs de treball és preceptiva la publicació dels anuncis de convocatòria als mitjans de publicitat interns de la corporació, i també al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya quan es prevegi la participació de funcionaris d'altres administracions públiques.

2 La convocatòria s'ha de fer per decret del president de la corporació local.

3 Els anuncis de la convocatòria s'han de trametre per a la publicació dins els 30 dies següents a la data d'adopció de l'acord aprovatori de les bases. Aquestes s'han de sotmetre a informació pública durant 20 dies a comptar de l'esmentada publicació per al seu examen i presentació d'al·legacions.

4 Les al·legacions presentades han de ser resoltes en el termini de 30 dies següents a la finalització del termini per a la presentació. Si les al·legacions no es resolen en el termini expressat s'entenen desestimades.”

D'acord amb l'article 119 *“Únicament es poden proveir, mitjançant el sistema de lliure designació, els llocs que figurin a la relació de llocs de treball amb aquesta qualificació, i amb la convocatòria pública prèvia.”*

Així mateix, pel que fa al personal laboral, l'article 124 d'aquesta norma disposa que *“La provisió de llocs que hagi d'ocupar el personal laboral de les entitats locals es regeix pel que disposi la normativa laboral aplicable, de conformitat amb el que estableixi la relació de llocs de treball, i*

s'ha de respectar en tot cas el principi de publicitat. El sistema normal de provisió de llocs és, tanmateix, el de concurs.”

En aquest context normatiu, cal analitzar quines són les dades personals que el representant dels treballadors demana en relació amb el procediment descrit, i si l'accés a aquestes dades seria necessari per assolir la finalitat d'accés perseguida, la qual hauria d'emmarcar-se dins l'exercici de funcions legalment atribuïdes als delegats de personal, o si més no dins les finalitats de transparència previstes a la Llei 19/2014.

Arribat aquest punt convé distingir, d'una banda, el que seria l'accés a la relació de persones que haurien participat en les diverses convocatòries de selecció, i d'altra, l'accés als resultats finals d'aquests processos i per tant als candidats seleccionats.

VI

Pel que a fa a la informació relacionada amb les persones que haurien participat en els respectius processos de selecció per a cobrir els llocs catalogats com de lliure designació en l'RLT, i segons els termes de la reclamació es demana informació detallada de les persones que s'haurien presentat a cadascuna d'aquestes convocatòries. Això suposaria accedir a la identitat dels aspirants, qüestió que ha estat tractada en anteriors informes emesos per aquesta Autoritat (IAI 22/2016 i IAI 12/207, entre d'altres), disponibles al web de l'Autoritat.

Així, en línia amb el criteri adoptat per aquesta Autoritat, escau fer les consideracions següents.

El delegat de personal com a representant dels treballadors hauria de poder disposar de qualsevol informació necessària per a l'acompliment de l'exercici de la funció de vigilància del compliment de les normes d'aquests processos de selecció per part de la corporació. En aquest sentit, hauria de poder disposar d'informació sobre les convocatòries realitzades, el seu contingut, els mecanismes de publicitat emprats, i en general qualsevol altre informació relacionada amb el compliment dels requisits administratius de procediment.

Val a dir que el dret d'accés a aquesta informació no només hauria de ser reconegut a la persona sol·licitant de la informació per la via de l'exercici del dret d'accés dels representants dels treballadors (arts. 40 EBEB i 64 ET), sinó també per la via del dret d'accés a la informació pública (art.18 LTC) reconegut a qualsevol ciutadà. Aquesta seria sens dubte informació d'interès públic a efectes de transparència.

Efectivament, el control de les actuacions de l'administració és un dels objectius que es pretén amb la transparència, i per a poder fer aquest control és necessari que el reclamant com qualsevol ciutadà pugui disposar i accedir a tota la informació que sigui necessària per controlar eventuais irregularitats que s'haguessin pogut produir. Això té encara més rellevància en un àmbit, el de la provisió de llocs de lliure designació, on el grau de discrecionalitat de què disposa l'administració es major que en el sistema ordinari de concurs.

Ara bé, el fet d'haver de disposar d'informació relativa a aquests processos selectius, no implica necessàriament que s'hagi de donar accés a la identitat de totes les persones que han participat com aspirants. Amb caràcter general, entenem que el control de les actuacions de

l'administració en aquests processos hauria de poder-se fer disposant de la informació de manera anonimitzada.

De fet l'anonimització hauria de ser la primera opció a tenir en compte com a regla general a l'hora de facilitar informació per la via de l'exercici del dret d'accés. En aquest cas, podria facilitar-se al reclamant informació sobre quantes persones s'haurien presentat a cadascun dels llocs convocats, distingint per exemple entre els candidats admesos i no admesos (aquells que s'haurien presentat però són descartats per falta de compliment d'algun dels requisits previstos en la convocatòria).

El llocs de lliure designació són llocs associats a un especial nivell de responsabilitat i de confiança, la qual cosa fa que l'òrgan de selecció pugui decidir amb un major grau de discrecionalitat, quina és la persona més idònia per ocupar el lloc a cobrir, d'entre els candidats que reuneixen els requisits previstos en la convocatòria. En aquest sentit, el que pot ser rellevant a efectes de comprovar eventuais actuacions irregulars en el procés de selecció, és conèixer la identitat de les persones finalment seleccionades. L'accés a la identitat de la resta de persones, que tot i haver optat no han estat escollides, no hauria de tenir en principi cap rellevància a efectes de les funcions de vigilància i control de la normativa per part de l'òrgan de representació, o afectes de transparència.

Des de la perspectiva de les persones afectades (els participants), cal tenir en compte que el coneixement de la seva identitat, subministra informació professional que pot tenir transcendència sobre la seva privacitat.

L'Ajuntament manifesta que disposa d'un apartat a la intranet municipal (...), que és d'accés lliure a tot el personal municipal, i que estaria destinat específicament a donar informació pública de totes les convocatòries internes dels llocs de treball. Aquest sistema d'informació estaria obert a totes les convocatòries internes dels llocs de treball. En aquest sentit, és rellevant tenir en compte que els aspirants poden haver participat en el procediment amb certes expectatives de privacitat, confiant en la confidencialitat d'aquest tipus de processos, de manera que podrien actuar amb la certesa de que ni caps, ni companys han de saber si estan participant o no en un determinat procés de selecció.

Tenint en compte les consideracions exposades, no sembla que estigui justificat per al control de la legalitat en els processos de selecció afectats, el coneixement de la identitat de tots els aspirants. Aquesta divulgació aniria en contra de les expectatives de privacitat que pot tenir cadascuna de les persones que participen en els processos esmentats.

No obstant això, tampoc es pot descartar que hi hagi un o més supòsits concrets en els que, disposant d'informació sobre qualsevol indicatiu d'irregularitat comesa a l'hora de seleccionar un candidat o candidats concrets, sigui rellevant en aquests casos, saber quines són les persones que han participat en un procediment, qüestió que caldrà valorar de forma individualitzada i que podria fer que l'accés estigués plenament justificat.

VI

Pel que fa a l'accés a la informació sobre el resultat de les convocatòries dels diferents processos de selecció, la qual cosa implicaria l'accés a la informació sobre els candidats

finalment seleccionats, escau recordar que l'article 9.1.e) de la LTC estableix que s'ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) "*Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal*" sense fer cap tipus de distinció.

Vistes aquestes previsions, 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 la identitat de la persona que ha estat nomenada com a conseqüència d'una convocatòria per a la provisió de llocs de lliure designació. Això encara és més rellevant, en aquells supòsits en que es disposa d'un major marge de discrecionalitat per part de l'Administració. Si aquesta informació seria accessible a qualsevol ciutadà, amb més motiu s'ha de poder facilitar al delegat de personal de l'Ajuntament, òrgan de representació dels treballadors de la corporació.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés per part del reclamant a la informació sobre la identitat dels candidats seleccionats en les diferents convocatòries per a la provisió de llocs de lliure designació de l'Ajuntament.

En canvi, l'accés a la informació sobre els aspirants a aquests processos haurà d'esser facilitada de manera anonimitzada de manera que es preservi la seva identificació directa o indirecta.

Barcelona, 24 d'octubre de 2017