

**Informe en relación con el Proyecto de Decreto por el que se establecen los criterios y el procedimiento para la selección de personal funcionario interino para la cobertura de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos**

**Se presenta a la Autoridad Catalana de Protección de Datos el Proyecto de Decreto por el que se establecen los criterios y el procedimiento para la selección de personal funcionario interino para la cobertura de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos, para que la Autoridad emita su parecer al respecto.**

**El Proyecto de Decreto consta de un preámbulo, catorce artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y una disposición final.**

**Analizado el Proyecto de Decreto, que no se acompaña de ninguna otra documentación, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se informa lo siguiente.**

#### **Fundamentos jurídicos**

(...)

II

**El Proyecto de Decreto que se examina tiene por objeto “regular los criterios y el procedimiento de selección del personal funcionario interino para cubrir temporalmente puestos de trabajo vacantes hasta su cobertura por personal funcionario de carrera” (artículo 1).**

**Para ser admitido al procedimiento de selección, y más allá de presentar la correspondiente solicitud de participación (artículo 5), las personas aspirantes deben poseer los mismos requisitos y condiciones exigidos para ser admitido a las pruebas de selección del personal funcionario de carrera (artículo 6.1) y, a su vez, no incurrir en ninguna de las causas de exclusión previstas en el artículo 6.2 del decreto.**

**En cuanto a su desarrollo, se regula un sistema de preselección de las personas aspirantes, según una clasificación en grupos de acuerdo con un orden de prioridad sucesivo, y en función de lo que disponga la convocatoria sobre el número máximo de personas que pueden concurrir al procedimiento de selección (artículo 7).**

**Asimismo, se divide el procedimiento de selección en dos fases: una primera fase en la que se valoran los méritos de las personas preseleccionadas y una segunda fase en la que se valoran las competencias profesionales y los conocimientos de estas personas (artículo 10).**

El procedimiento finaliza con el nombramiento de la persona candidata seleccionada (artículo 11), si bien se contempla la posibilidad, con determinadas condiciones, de crear listas de espera (artículo 13).

El Proyecto de Decreto regula también diversas medidas destinadas a facilitar la participación de las personas con discapacidad en los procedimientos selectivos de personal interino en condiciones de igualdad con el resto de aspirantes (artículo 8).

En atención a estas previsiones está claro que la tramitación y resolución del procedimiento de selección regulado por este Proyecto de Decreto comportará el tratamiento de un conjunto de información personal, incluso datos especialmente protegidos, el cual deberá adecuarse a las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

En este sentido, procede valorar positivamente la referencia explícita hecha a la normativa en materia de protección de datos en el artículo 5.3 del Proyecto de Decreto, sin perjuicio de las consideraciones que se harán más adelante al respecto.

Dicho esto, se examinan, a continuación, aquellas previsiones del Proyecto de Decreto que tienen especial incidencia en el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, perspectiva desde la que se emite este informe.

### III

El artículo 5.3 del Proyecto de Decreto dispone, en relación con las solicitudes de participación en el procedimiento para la selección de personal interino por vacante, lo siguiente:

“5.3 En las solicitudes de participación, que se formalizarán y presentarán telemáticamente, las personas aspirantes declararán, bajo su responsabilidad, que reúnen los requisitos necesarios para ser admitidos y que son ciertos los datos relativos a los méritos alegados. Asimismo, en los términos previstos en la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, será necesario recabar el consentimiento expreso para el tratamiento de los datos de carácter personal necesarios para tomar parte en la convocatoria y para la tramitación del procedimiento de selección, autorizando también al órgano convocante ya la Comisión de Selección para que se hagan las comprobaciones oportunas sobre la veracidad de los datos.”

Este precepto establece, por un lado, la necesidad de recabar el consentimiento expreso de las personas aspirantes a fin de que el órgano competente para convocar y tramitar el procedimiento de selección pueda tratar los datos que, a tal efecto, resulten necesarios.

Conviene señalar que, a todos los efectos, la base jurídica del tratamiento de datos en las relaciones con la Administración, en aquellos supuestos en los que existe una relación en la que no se puede razonablemente decir que existe una situación de equilibrio entre el responsable del tratamiento (la administración) y el afectado, no debe ser el consentimiento (artículo 6.1.a) RGPD), sino alguna otra de las bases jurídicas del artículo 6.1 del RGPD, como el cumplimiento de una obligación legal (artículo 6.1.c) o el cumplimiento de una misión en interés público o en el ejercicio de poderes públicos (artículo 6.1.e)).

El RGPD no considera el consentimiento como un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos por una administración pública, dado que difícilmente podría entenderse que se ha dado libremente, tal y como exige el propio RGPD (artículo 4.11)). El considerante 42 del RGPD dispone, en este sentido, que “el consentimiento no debe considerarse libremente prestado cuando

no goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno”.

En un caso como el que se examina, no parece que pueda considerarse sólo el consentimiento de la persona aspirante como base jurídica válida para el tratamiento de sus datos personales necesarios para la tramitación del procedimiento selectivo, dado que parece claro que, de revocarlo, sufriría un perjuicio en el ejercicio de un derecho, puesto que no podría continuar su participación en el procedimiento.

La legitimación para el tratamiento de los datos por parte del órgano competente respecto de las personas aspirantes vendría en todo caso dada por la concurrencia de otras bases jurídicas, como es el caso de las relativas a que el tratamiento es necesario para el ejercicio de una misión en interés público (artículo 6.1.e)) o para el cumplimiento de una obligación legal (artículo 6.1.c)), en atención a la normativa en materia de función pública.

En caso de que la tramitación del procedimiento de selección tenga que comportar el tratamiento de categorías especiales de datos (artículo 9 RGPD), como podría ser el caso de las personas aspirantes con discapacidad (artículo 4.15) RGPD), en que es también necesaria, por considerar el tratamiento legítimo, la concurrencia de alguna de las circunstancias habilitantes previstas en el artículo 9.2 del RGPD, recuerda que, en este caso, podría resultar de aplicación, en atención a las previsiones de la normativa de función pública respecto al acceso de estas personas a la función pública, el supuesto habilitante del artículo 9.2.b) del RGPD relativo a que “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo conforme al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado”.

Visto esto, a fin de evitar posibles confusiones sobre la base jurídica que legitima el tratamiento de datos de las personas aspirantes, podría ser conveniente eliminar del artículo esta previsión sobre la necesidad de recavar el consentimiento expreso.

Por otra parte, en este artículo 5.3 se establece la necesidad de recavar también el consentimiento o autorización de las personas aspirantes para realizar las comprobaciones oportunas sobre la veracidad de los datos declarados por éstos en la solicitud de participación en el procedimiento de selección.

Hacer notar que la posibilidad de comprobar los datos declarados con los datos de que disponen otras administraciones públicas no derivaría del consentimiento de las personas afectadas, sino de la posibilidad prevista en el artículo 35.3 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña y de lo que prevé la Disposición adicional octava de la LOPDDDD.

El artículo 35.3 de la Ley 26/2010 dispone que “sin perjuicio de los efectos concretos que en cada caso determine la legislación sectorial, la presentación de la declaración responsable en el marco de un procedimiento administrativo faculta a la administración pública competente para verificar la conformidad de los datos que se contienen.”

Por otra parte, la disposición adicional octava de la LOPDDDD dispone que “cuando se formulen solicitudes por cualquier medio en las que el interesado declare datos personales que obran en poder de las Administraciones Públicas, el órgano destinatario de la solicitud podrá efectuar en el ejercicio de sus competencias las verificaciones necesarias para comprobar la exactitud de los datos.”

Por tanto, no sería necesario contar con el consentimiento de la persona aspirante para llevar a cabo comprobaciones sobre la veracidad de los datos declarados, dado que dicha comprobación de datos se encontraría amparada por la base jurídica del artículo 6.1.e) de la RGPD, relativa al cumplimiento de una misión en interés público o en ejercicio de poderes públicos establecida en una norma con rango de ley, en este caso la Ley 26/2010 y la LOPDDDD.

En este punto, es conveniente hacer referencia al artículo 7.3 del proyecto de decreto. Este artículo dispone que:

**“7.3 Los datos referentes a las personas aspirantes a efectos de su inclusión en los diferentes grupos se comprueba de oficio de acuerdo con la información que consta en los registros correspondientes. La dirección general competente en materia de función pública debe elaborar y mantener permanentemente actualizadas la relación de personas aspirantes que han superado sin plaza los dos últimos procesos selectivos de acceso a los cuerpos, escalas o especialidades, junto con la puntuación obtenida en cada una de las pruebas selectivas de la fase de oposición de estos procesos selectivos.”**

Este artículo dispone que se comprobarán de oficio determinados datos de las personas aspirantes (los que se desprenden de lo establecido en el artículo 7.2 del decreto) que constan en diferentes registros de la dirección general competente en materia de función pública, con el fin de de incluirlas en el grupo de personas preseleccionadas que les corresponde.

Hacer notar que estos datos no parecen, en atención al artículo 5.3 del Proyecto de Decreto, que formen parte de la información previamente declarada por la persona aspirante en su solicitud de participación. Por tanto, sería necesario modificar este artículo para aclarar qué datos serán objeto de verificación por parte del órgano competente en ejercicio de la potestad que le confieren, como se ha visto, la Ley 26/2010 y la LOPDDDD .

Por todo ello, se sugiere la siguiente redacción para el artículo 5.3 del Proyecto de Decreto:

**“5.3 En las solicitudes de participación, que se formalizarán y presentarán telemáticamente, las personas aspirantes declararán, bajo su responsabilidad, que reúnen los requisitos necesarios para ser admitidos y clasificados para la preselección y que son ciertos los datos relativos a los méritos alegados. El órgano convocante y la Comisión de Selección podrán verificar la conformidad de los datos declarados.”**

Dicho esto, recordar que en la recogida de información personal y por aplicación del principio de transparencia (artículo 12 RGPD), será necesario facilitar a la persona aspirante en el impreso de solicitud de participación en el procedimiento de selección información sobre las condiciones y circunstancias relativas al tratamiento de los datos, de forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso.

En concreto, dado que los datos se recogerán de la persona aspirante, será necesario facilitar toda la información a la que hace referencia el artículo 13 del RGPD.

Recuerda que, para facilitar el cumplimiento de este deber de información, el LOPDDDD (artículo 11) ha previsto la posibilidad de entregar esta información al afectado por capas o niveles.

Este método consiste en presentar una información “básica” (información resumida) en un primer nivel, de forma que se pueda tener un conocimiento general del tratamiento, donde se indique una dirección electrónica u otro medio al que se pueda acceder de forma sencilla y inmediata al resto de la información, y, en un segundo nivel, ofrecer el resto de la información adicional (información detallada).

#### IV

El artículo 11.3 del Proyecto de Decreto dispone que:

**“11.3 En la página web del departamento u organismo autónomo competente se publicará el resultado del procedimiento de selección, con identificación de la persona que ha resultado nombrada y las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en ambas fases del procedimiento de selección, sin que conste su identidad de las personas aspirantes que no han resultado nombradas.”**

En relación con la publicación del resultado del procedimiento de selección con la identificación de la persona que ha resultado nombrada, hay que tener en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional séptima del LOPDDDD que establece unos criterios a la hora de identificar a los interesados en las publicaciones actos administrativos, con los datos del nombre, apellidos y cuatro cifras numéricas aleatorias del DNI, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

El apartado primero de esta disposición establece lo siguiente:

**“1. Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviera datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su número y cogidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras aleatorias deberán alternarse.**

Quando se trate de la notificación por medio de anuncios, particularmente en los supuestos a que se refiere el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se identificará al afectado exclusivamente mediante el número completo del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

Quando el afectado careciera de cualquiera de los documentos mencionados en los dos párrafos anteriores, se identificará al afectado únicamente mediante su número y cogidos. En ningún caso debe publicarse el número y cogidos de forma conjunta con el número completo del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.”

De forma provisional, hasta el momento en que los órganos de gobierno y las administraciones públicas competentes aprueben disposiciones para la aplicación de la citada disposición adicional séptima, las autoridades de protección de datos han propuesto de forma conjunta una orientación para el aplicación provisional de garantías de protección de la divulgación del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente de los interesados.

A tal efecto, se procedió a la selección aleatoria de un grupo de cuatro cifras numéricas que se publicarán para la identificación de los interesados en las publicaciones de actos administrativos. La información relativa al procedimiento utilizado en este sentido se encuentra publicada [en la web de la Autoridad <https://apdcat.gencat.cat/ca/autoritat/normativa/disposicions/recomanacions>](https://apdcat.gencat.cat/ca/autoritat/normativa/disposicions/recomanacions)

De acuerdo con lo expuesto, se propone modificar la redacción del artículo 11.3 en el siguiente sentido:

11.3 En la página web del departamento u organismo autónomo competente se publicará el resultado del procedimiento de selección, con identificación de la persona que ha resultado nombrada de acuerdo con los criterios establecidos en materia de protección de datos personales, y las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en ambas fases del procedimiento de selección, sin que conste la identidad de las personas aspirantes que no han resultado nombradas.”

## V

A lo largo del texto del Proyecto de Decreto se hace referencia a la tramitación electrónica del procedimiento de selección de personal interino por vacante ya la utilización de una herramienta informática a tal efecto.

Así, el artículo 3.3, al que ya se ha mencionado, dispone que “el procedimiento para la selección de personal interino por vacante se tramita por medios electrónicos y la dirección general competente en materia de función pública es el órgano responsable de la gestión y del mantenimiento de la herramienta informática para la tramitación electrónica de este procedimiento.”

El artículo 6.3 prevé que "el departamento u organismo autónomo convocante debe anotar en el sistema informático la concurrencia de las causas que impidan la admisión en los procedimientos de selección."

O el artículo 14 establece que “el Informe (de evaluación de las competencias desarrolladas por la persona funcionaria interina en el desempeño de sus tareas) debe enviarse a la unidad de recursos humanos del departamento o del organismo autónomo, que anotará el resultado del informe en el sistema informático.”

El artículo 5.1.f) del RGPD, relativo al principio de integridad y confidencialidad, dispone que:

“Las datos personales serán tratadas de tal modo que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas. ”

De acuerdo con este principio, es necesario implementar medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo que comporta el tratamiento de la información personal previsto en el Proyecto, teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación y naturaleza, alcance, contexto y finalidades del tratamiento, así como los riesgos de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades de las personas físicas afectadas (artículos 24 y 32 RGPD).

Sobre la adopción de estas medidas, apuntar que el RGPD establece un modelo de seguridad que se fundamenta en la necesidad de una evaluación de riesgos previa por parte del responsable para determinar cuáles son los riesgos que se prevé objetivamente que pueda generar el tratamiento y, a partir de ahí, determinar e implementar las medidas de seguridad adecuadas para hacerle frente.

Por tanto, es necesario llevar a cabo este análisis de riesgos con carácter previo a la puesta en funcionamiento de dicha herramienta informática con el fin de establecer las medidas de seguridad técnicas y organizativas apropiadas para salvaguardar el derecho a la protección de datos de las personas afectadas.

Destacar, entre otras actuaciones en materia de seguridad, la necesidad de adoptar mecanismos apropiados que permitan la correcta identificación y autenticación de los usuarios del sistema de información, a efectos de garantizar, tal y como exige el RGPD, que no se producirán tratamientos no autorizados.

Recordar, sobre el establecimiento de medidas organizativas, que un modelo integral de seguridad exige también la adopción y la implantación de medidas de formación del personal que debe tratar sus datos personales.

Recuerde también que, en el caso de las administraciones públicas, la aplicación de las medidas de seguridad estará marcada por los criterios establecidos en el Esquema Nacional de Seguridad, aprobado por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, que, actualmente, está siendo objeto de revisión.

En este sentido, la LOPDDDD dispone que:

“Disposición adicional primera. Medidas de seguridad en el ámbito del sector público.

1. El Esquema Nacional de Seguridad incluirá las medidas que deban implantarse en caso de tratamiento de datos de carácter personal, para evitar su pérdida, alteración o acceso no autorizado, adaptando los criterios de determinación del riesgo en el tratamiento de los datos a lo establecido en el artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/679.

2. Los responsables enumerados en el artículo 77.1 de esta ley orgánica deberán aplicar a los tratamientos de datos personales las medidas de seguridad que correspondan de las previstas en el Esquema Nacional de Seguridad, así como impulsar un grado de implementación de medidas equivalentes en las empresas o fundaciones vinculadas a los mismos sujetos al Derecho privado.

En los casos en los que un tercero preste un servicio en régimen de concesión, encomienda de gestión o contrato, las medidas de seguridad se corresponderán con las de la Administración pública de origen y se ajustarán al Esquema Nacional de Seguridad.”

Señalar que, entre los responsables del tratamiento incluidos en el artículo 77.1 del LOPDDDD, al que expresamente hace referencia esta DA1a, se encuentran las administraciones de las comunidades autónomas, así como sus organismos públicos y entidades de derecho público, entre otros. Por tanto, hay que tener presente que, en el presente caso, la aplicación de las medidas de seguridad establecidas en el Esquema Nacional de Seguridad resultará obligatoria.

A todo ello, sería recomendable que el Proyecto de Decreto incorpore una mención específica a que el órgano responsable de la gestión y del mantenimiento de la herramienta informática debe adoptar las medidas técnicas y organizativas que garanticen su seguridad y confidencialidad, de acuerdo con la normativa de protección de datos.

## VI

El artículo 14 del Proyecto de Decreto dispone que “con motivo de la finalización del nombramiento de interinaje por vacante, el superior jerárquico debe realizar un informe de evaluación de las competencias desarrolladas por la persona funcionaria interina en el desempeño de las sus tareas, a efectos exclusivamente de lo previsto en el artículo 6.2.f) de este Decreto. (...)”

Este informe de evaluación contendrá “el resultado de apto o no apto, según se alcance en un grado suficiente el desarrollo de las competencias requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo” y se enviará a la “unidad de recursos humanos del departamento o del organismo autónomo, que anotará el resultado del informe en el sistema informático.”

De acuerdo con el artículo 6.2.f) del Proyecto, el hecho de disponer de “dos informes de evaluación, elaborados por superiores jerárquicos diferentes, con calificación de no apto” comporta que la persona a la que hacen referencia estos informes no pueda participar, durante un período de

años a contar desde la emisión del segundo informe de evaluación, en ningún procedimiento de selección que se convoque.

De entrada señalar que no queda claro en la redacción del precepto si en el caso de haber obtenido tres informes como no apto se inicia un nuevo ciclo (después de haber cumplido el período de exclusión de dos años como consecuencia del segundo informe), en el que se deben obtener dos nuevos informes con calificación de no apto para ser excluido, o si sería suficiente con el tercer informe para quedar excluido (dada la existencia de dos informes anteriores con calificación de no apto).

Por otra parte, la exclusión debería operar sólo en relación con procedimientos de selección para puestos de trabajos en los que la persona evaluada deba desarrollar las mismas tareas para las que ha sido considerada no apto.

Apuntar que la elaboración de estos informes de evaluación respecto a una misma persona a lo largo de su vida profesional en el sector público, cuyos resultados queden agrupados en un sistema informático o base de datos, podría entenderse o dar lugar, desde de la vertiente de la protección de datos, en la elaboración de un perfil sobre sus capacidades profesionales.

Si bien en este caso parece que no se trataría de un perfil elaborado exclusivamente con medios automatizados (supuesto al que se refiere el artículo 22 RGPD), el resultado de este informe califica la aptitud de la persona en función de la valoración hecha al ocupar uno o varios puestos de trabajo, por lo que permite obtener un perfil profesional.

Extender los efectos de esta valoración o de esta clasificación de la persona como no apta a otros puestos de trabajo de características diferentes (funciones, categoría, especialización, etc.) puede producir efectos significativos negativos en la persona, sin que tanto desde del punto de vista del principio de finalidad como desde el punto de vista del principio de exactitud sea justificado.

Por ello, se propone modificar el artículo 6.2.f) el Proyecto en el siguiente sentido:

“f) Dispongan de dos informes de evaluación, elaborados por superiores jerárquicos diferentes, con calificación de no apto en los términos del artículo 14 de este Decreto en puestos de trabajo de características similares al puesto al que se desea acceder, con audiencia de la persona interesada. Serán excluidos durante un período de dos años a contar desde la emisión del segundo informe de evaluación.”

A todo ello, es necesario garantizar que sólo tendrá acceso a la información anotada en el sistema informático el personal al servicio del órgano competente para tramitar el procedimiento de selección que requiera su conocimiento para el ejercicio de sus funciones (artículo 5.1 .f) RGPD), y para la finalidad exclusivamente de comprobar la concurrencia de la causa de exclusión establecida en el artículo 6.2.f) del decreto, no pudiéndose utilizar esta información para otras finalidades incompatibles (artículo 5.1.b) RGPD).

Por todo esto se hacen las siguientes,

## Conclusiones

Examinado el Proyecto de Decreto por el que se establecen los criterios y el procedimiento para la selección de personal funcionario interino para la cobertura de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos, se considera



**adecuado a las previsiones establecidas en la correspondiente normativa sobre protección de datos personales, siempre que se tengan en cuenta las consideraciones hechas en este informe.**

**Barcelona, 19 de octubre de 2020**

Traducción Automática