

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra un ajuntament per la denegació d'accés a l'expedient del procés de selecció de tres places d'agent interí de reforç per a la temporada d'estiu 2020

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 presentada contra un ajuntament per la denegació d'accés a l'expedient del procés de selecció de tres places d'agent interí de reforç per a la temporada d'estiu 2020.

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

Antecedents

1. En data 30 de juliol de 2020, els delegats del CSIF del personal funcionari i la secció sindical del CSIF de la policia local d'un ajuntament, van presentar davant d'aquell consistori un escrit en el qual sol·liciten: *“vista de l'expedient del procés de selecció de les tres places d'agent interí de reforç per a la temporada d'estiu 2020 d'acord amb l'article 40 del 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 (EBEP) i l'article 53.1.a), de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques. ”*
2. En data 27 de gener de 2021, una de les delegades de personal, davant la manca de resposta a la sol·licitud d'accés a la informació pública, presenta reclamació davant la GAIP contra l'ajuntament.
3. En data 5 de febrer de 2021 la GAIP sol·licita a l'ajuntament que emeti un informe sobre la reclamació presentada, identifiqui a les terceres persones afectades per l'accés i li remeti l'expedient complet a què fa referència.
4. En data 16 de març de 2021 l'ajuntament emet un informe en relació amb la reclamació presentada en el que fa constar que:

“ Que l'expedient ho és per a la selecció de 3 agents de la Policia Local de reforç durant la temporada d'estiu 2020, amb caràcter d'urgència i per la cobertura de baixes i jubilacions, alhora que el reforç estructural davant la crisi sanitària.

Que l'expedient és complert, es va publicar la convocatòria a la seu electrònica de l'Ajuntament, consta acta de constitució del tribunal i baremació, informe- proposta de secretaria i decret de nomenaments per urgència.

Que és procedent donar vista pública de l'expedient, amb la salvaguarda de les dades personals dels i les aspirants presentats."

5. En data 24 d'abril de 2021 la GAIP adreça la sol·licitud d'informe a aquesta Autoritat d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

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 sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals 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.

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 personals.

II

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;*" (article 4.1 RGPD).

La informació a la que vol accedir la reclamant consistent en l'expedient del procés de selecció de tres places d'agent interí de reforç per a la temporada d'estiu 2020, és informació pública que conté dades personals.

D'acord amb la definició de tractament de l'article 4.2 de l'RGPD *"la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció"* de dades personals, són tractaments de dades sotmesos als principis i garanties de l'RGPD.

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació a l'interessat (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de què concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, els apartats c) i e) de l'article 6.1 de l'RGPD disposen respectivament, que el tractament serà lícit si *"es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento"*, o si *"es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento"*.

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en les bases jurídiques de l'article 6.1.c) i 6.1.e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Alhora, l'article 86 de l'RGPD, disposa que *"Los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que*

se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento.”

La Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC en endavant) té per objecte, entre d'altres, *“regular i garantir el dret d'accés de les persones a la informació i la documentació públiques”* (art 1.1.b).

En concret, l'article 18 de l'LTC 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”*.

La informació objecte de la reclamació presentada per la delegada de personal és *“informació pública”* als efectes de l'LTC i resta sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa. Aquest dret, però, no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

En concret, i pel que fa al dret a la protecció de dades personals, cal tenir en compte les limitacions i criteris previstos a la legislació de transparència (articles 23 i 24 LTC), i els principis de la normativa de protecció de dades personals.

III

En els expedients de selecció de personal és previsible que hi constin entre d'altres, les sol·licituds de participació dels aspirants, les llistes d'aspirants admesos i exclosos al procés selectiu, les eventuais proves realitzades, els documents que hagin pogut presentar els participants, les actes del tribunal qualificador corresponent en què es recullen les valoracions dels mèrits al·legats, de l'entrevista realitzada, etc., el resultat del procés, la proposta de nomenament i la resolució o acord de contractació de la persona o persones candidates finalment seleccionades. En aquest sentit l'informe emès per l'ajuntament a requeriment de la GAIP posa de manifest *“Que l'expedient és complert, es va publicar la convocatòria a la seu electrònica de l'Ajuntament, consta acta de constitució del tribunal i baremació, informe- proposta de secretaria i decret de nomenaments per urgència”*.

Per tant hem de partir del fet que hi constarà informació referida a les persones participants en el procés, a més de les dades dels empleats públics responsables de la seva tramitació i resolució.

Pel que fa a la informació sobre el empleats o càrrecs públics que pugui constar en l'expedient, l'article 24.1 de la Llei 19/2014 disposa que *“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”*.

En aquest supòsit s'inclourien les dades identificatives (nom i cognoms i càrrec) dels empleats o càrrecs públics que han intervingut en exercici de les seves funcions en el procediment de selecció, així com les del funcionari habilitat que eventualment pogués encarregar-se de lliurar còpies de la documentació a la persona sol·licitant.

L'article 70.2 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública, especifica que a afectes del que preveu l'article 24.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, "*són dades personals merament identificatives les consistents en el nom i cognoms, el càrrec o lloc ocupat, cos i escala, les funcions desenvolupades i el telèfon i les adreces, postal i electrònica, de contacte professional, referides al personal al servei de les administracions públiques, alts càrrecs i personal directiu del sector públic de les administracions públiques*".

Pel que fa a la informació personal sobre els/les participants en el procés de selecció mereixedora d'especial protecció, i d'acord amb l'article 23 de l'LTC "*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.*"

No es pot descartar que consti en l'expedient informació i/o documentació relacionada amb salut dels aspirants, sigui perquè l'hagin aportat els participants en el procés (per exemple per acreditar alguna discapacitat), ja sigui com a resultat d'alguna de les proves dutes a terme (per exemple, si fos el cas, proves físiques o que comportin una avaluació d'aspectes de la personalitat).

Sigui com sigui, en cas que els documents de l'expedient incloguin informació mereixedora d'especial protecció en els termes previstos en l'article 23 LTC, caldrà preservar la seva confidencialitat i limitar-ne l'accés, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades, la qual cosa no consta.

IV

L'accés a la resta de dades personals dels participants exigeix una ponderació prèvia entre els diferents drets i interessos en joc a tenor de de l'article 24.2 LTC:

"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."*

Segons es desprèn de la sol·licitud d'informació i de la reclamació presentada davant la GAIP, la persona reclamant fa la seva petició com a delegada de personal de l'Ajuntament i manifesta que s'empara en el l'article 40 del 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 (TRLEBEP) i els articles 52 i 53 del conveni de personal, per accedir a la informació sol·licitada.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP), així com el comitè d'empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors), són els òrgans específics de representació dels funcionaris i treballadors públics amb contracte laboral, respectivament i, com a tals, exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i art. 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent. Així, no es pot descartar que, per a l'exercici d'aquestes funcions, sigui necessari poder accedir a determinada informació de caràcter personal.

Amb tot, l'article 40.1 a) del TRLEBEP estableix que les Juntes de Personal (i els Delegats de Personal, en el seu cas), tindran en els seus respectius àmbits, entre d'altres, la funció de *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*. Per tant, la previsió concreta d'aquest article 40 del TRLEBEP no conté una habilitació general que permeti als delegats de personal accedir a tota la informació continguda en els expedients dels processos de selecció de personal, com es sol·licita en la present reclamació.

En aquest sentit, com ha posat de manifest la recent sentència STS de 9 de febrer de 2021, *"la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas"*.(FD sisè)

V

Amb tot, la finalitat de la Llei de transparència és 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 (article 1.2 LTC). És en aquest context que cal valorar si estaria o no justificat l'accés a la informació personal dels/les participants en el procés de selecció per part de la reclamant.

Els procediments de selecció de personal són procediments de tipus concurrencial, basats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, transparència i publicitat.

En aquest sentit, el TRLEBEP (d'aplicació com estableix l'article 2.1.c) al personal funcionari i, en el que sigui procedent, al personal laboral de les Entitats Locals), estableix aquests principis a l'article 55, on es preveu que: *"1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico."*

També la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, disposa a l'article 91.2 que " *La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre en los que se garantizan, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.*"

Per la seva banda, la Llei municipal i de règim local de Catalunya, estableix en l'article 285 que " *les corporacions locals han de formular públicament llurs ofertes d'ocupació*".

El Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, regula, sota el principi de publicitat, el procediment de selecció del personal, i disposa en l'article 94, que:

"-1 El personal interí i el personal laboral temporal no permanent són seleccionats mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència.

-2 Als efectes de l'apartat 1, l'ens local pot convocar un únic concurs anual, on s'ha d'establir l'ordre de preferència per proveir les vacants que es produeixin durant l'any.

-3 En el cas de màxima urgència, el nomenament del personal interí i la contractació del personal laboral temporal s'han de publicar al Butlletí Oficial de la província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i se n'ha de donar coneixement al ple en la primera sessió que tingui.

-4 El personal interí ha de complir, en tot cas, els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides per participar en les proves d'accés als corresponents cossos o escales com a funcionaris de carrera."

En aquest context, i a efectes de transparència, la reclamant hauria de poder disposar d'aquella informació necessària que li permeti comprovar que el procediment de selecció que sol·licita s'ha tramitat amb ple respecte als principis rectors d'aquest tipus de procediments.

Des de la perspectiva de la legislació de transparència, en concret, de les obligacions de publicitat activa, l'article 9.1.e) de la LTC estableix que s'han de publicar (al portal de la transparència o seu electrònic corresponent), " *Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal*", previsió que no distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva.

Així mateix, cal tenir en consideració que el Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública, especifica en el seu article 21 quins són els procediments concrets que es veuen afectats per l'obligació de publicitat activa relativa a les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal, i quina és la informació concreta que cal publicar. Així, aquest article 21 estableix:

*"1. Als efectes de la lletra e) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, les **administracions públiques han de publicar les convocatòries i els resultats de:***

a) Procediments d'accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral.

b) Procediments de promoció interna.

*c) **Procediments de provisió provisional i definitiva.***

d) **Procediments de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d'interins.**

e) *Beques i ajuts per prestar serveis.*

f) *Ofertes de contractacions en pràctiques.*

2. *Les dades a publicar han de fer referència, com a mínim, a l'anunci de la convocatòria, a les bases, als anuncis oficials i al **nom i cognoms** i als quatre números del document nacional d'identitat o document equivalent de les persones admeses en cada prova o exercici del procés i **de la persona finalment seleccionada**, d'acord amb els criteris establerts en matèria de protecció de dades.*

(...).”

No suposaria, per tant, cap obstacle des del punt de vista de la protecció de dades, facilitar l'accés a la delegada de personal a les dades de les persones que hagin superat el procés selectiu, amb la puntuació final obtinguda i el lloc de treball a què resten adscrites, així com a la identitat de les persones que, eventualment hagin estat admeses en cada prova o exercici del procés.

A més, cal tenir en compte que els participants en el procés selectiu coneixien, des del moment de la convocatòria, quina informació personal podia ser objecte de difusió per aplicació del principi de publicitat. És a dir, els participants coneixien que tant la seva participació en el procés com els resultats obtinguts podien ser coneguts per exigència del principi de publicitat.

Tenint en compte tot això, facilitar l'accés a la informació que ha de ser objecte de publicació en el transcurs del procés selectiu no comportaria una especial ingerència pel que fa al dret a la protecció de dades personals de les persones afectades i, en conseqüència, es podria facilitar a la delegada de personal.

Més enllà d'això, els participants també poden tenir una certa expectativa de privacitat respecte la resta d'informacions personals que afecten la seva participació en el procés selectiu, com ara, la sol·licitud de participació, la documentació acreditativa dels mèrits al·legats (currículum, formació acadèmica, experiència professional, cursos, etc.) i, si fos el cas, el contingut de les proves realitzades i/o de l'entrevista personal. Si més no, poden tenir aquesta expectativa en el sentit que aquesta informació -que va més enllà de la que el principi de publicitat exigiria fer pública- no ha de ser coneguda per qualsevol persona aliena al procés selectiu que ho sol·liciti.

Atès que en el present cas la sol·licitud l'efectua una delegada de personal, cal analitzar si l'accés a aquesta informació seria necessari per assolir la finalitat perseguida, la qual hauria d'emmarcar-se dins l'exercici de funcions legalment atribuïdes als delegats de personal, o almenys si resultaria justificat accedir-hi per assolir les finalitats de transparència previstes a l'LTC.

Si bé l'exercici del dret d'accés no resta subjecte a motivació (article 18.2 LTC), conèixer la motivació per la qual la persona reclamant desitja accedir a la informació o, en aquest cas concret, una mínima explicació de la necessitat o rellevància de les dades sol·licitades per a l'exercici de les seves funcions com a delegada sindical pot ser un element rellevant a tenir en compte a aquests efectes.

En aquest sentit, pot dir-se que la delegada de personal, com a representant dels treballadors, hauria de poder disposar de la informació necessària per vigilar l'evolució de la política d'ocupació de l'ens local (articles 40 TRLEBEP i 64 ET). Així, hauria de poder disposar d'informació sobre

les convocatòries realitzades, el seu contingut, els mecanismes de publicitat emprats, el nombre de persones que hi ha participat o altra informació sobre les convocatòries.

Ara bé, el fet d'haver de disposar d'informació relativa als processos selectius duts a terme per l'Ajuntament no implica necessàriament que s'hagi de donar accés al conjunt d'informació de totes les persones que hi han participat com aspirants, de manera que resultin identificables.

Donar accés a la informació esmentada facilitaria l'elaboració de perfils i això, en l'àmbit laboral, és una mesura que pot resultar força invasiva de la privacitat de les persones afectades, que pot afectar tant el desplegament de la seva vida en l'esfera personal, com en l'esfera social o professional.

Per això és convenient distingir l'accés a aquest tipus d'informacions dels participants no seleccionats de l'accés a aquesta mateixa informació de les persones finalment seleccionades.

Vist que la sol·licitud d'informació de la delegada de personal s'ha d'entendre feta en el context i a efectes de control sobre les actuacions dutes a terme per l'Ajuntament en el procés de selecció, que necessàriament es regeix pels principis de mèrit, capacitat, igualtat, publicitat i transparència, als que ens hem referit, la incidència que pot tenir conèixer aquesta informació relativa a persones candidates que no han estat seleccionades per al control de l'actuació administrativa per part dels representants dels treballadors resulta molt menor. Aquestes persones, malgrat optar a les places convocades no han estat finalment seleccionades, per la qual cosa no s'han vist en cap moment afavorides amb la decisió adoptada per l'administració actuant.

La reclamant no addueix cap altre motiu a part de la seva condició de delegada de personal per justificar l'accés a la informació. Per tant, no existeixen motius suficients que justifiquin la prevalença del dret d'accés reclamat per la delegada de personal sobre el dret a la protecció de dades de les persones afectades (candidats no seleccionats).

Per altra banda, cal descartar la possibilitat de lliurar les dades anonimitzades. En un cas com aquest l'eliminació de les dades personals identificatives de les persones afectades de la dita informació o documentació no seria una eina eficaç per garantir-ne l'anonimització, atès que la informació es podria relacionar fàcilment amb una persona concreta identificable atesa la publicitat de la resolució del procés de selecció.

Per tant, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades, no resultaria justificat obtenir l'accés i còpia a la dita documentació (sol·licitud, acreditació dels mèrits al·legats, o a altra documentació que pugui constar en l'expedient en aquest sentit) relativa als candidats no seleccionats.

Pel que fa a les persones finalment seleccionades podria plantejar-se si l'accés a la dita informació podria resultar justificat a la vista d'allò establert a l'article 31.6 del TRLEBEP.

L'article 31.6 del TRLEBEP disposa que:

“6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.”

Aquest precepte reconeix la legitimació de les organitzacions sindicals més representatives per impugnar els acords dels òrgans de selecció. I, en conseqüència aquesta legitimació permet pressuposar la seva habilitació per analitzar l'expedient abans de fer la impugnació.

Així doncs, si qui sol·licita la informació forma part d'una organització sindical que té la condició de més representativa, per a dur a terme el control de l'actuació administrativa sembla que l'accés podria abastar no només la identitat de la persona seleccionada, sinó també el coneixement dels mèrits al·legats que s'hagin tingut en compte (formació, experiència, etc.) i la puntuació obtinguda, així com el contingut de les proves i/o dels exàmens realitzats.

Certament, aquest accés comportaria una afectació considerable del dret a la protecció de dades de la persona seleccionada, atès que permet conèixer no només la puntuació obtinguda, sinó altres aspectes rellevants de la seva vida acadèmica o professional, i fins i tot elements de la seva personalitat, en funció de les proves realitzades, que permeten obtenir-ne un perfil. Ara bé, aquesta limitació sembla que es derivaria necessàriament del reconeixement de la legitimació esmentada pel TRLEBEP, atès que no tindria sentit reconèixer la legitimació per recórrer en via administrativa o en via contenciosa, sense poder accedir a la informació necessària per analitzar la viabilitat del recurs.

Això, sens perjudici d'excloure'n determinades dades identificatives i de contacte de la persona seleccionada que puguin constar i que, des de la perspectiva del principi de minimització (article 5.1.c) RGPD), resultarien innecessàries (núm. DNI, telèfon, adreça, signatura, etc.).

En el cas però de no tractar-se d'una representant dels treballadors d'una organització sindical que tingui la condició de més representativa, la informació s'hauria de limitar a la identitat de la persona seleccionada i les puntuacions obtingudes en els diferents mèrits o proves.

En el cas particular del personal integrant de la policia local, cal tenir en compte la normativa sectorial d'aplicació als cossos de seguretat, que preveu que s'identifiquin amb una tarja d'identitat professional (TIP) en substitució del nom i cognoms, per raons de seguretat. La Llei 4/2003, de 7 d'abril, d'ordenació del sistema de seguretat pública de Catalunya, disposa en l'article 25 ter que *"Tots els membres dels cossos de policies locals han de portar un document d'acreditació professional." (...)* *"En aquest document hi ha de figurar, com a mínim, el municipi de pertinença, la identificació de la categoria professional i el número de registre individual. (...)"*

En la mesura que és aquest el mecanisme d'identificació previst per la normativa per raons de seguretat en relació amb agents de cossos de policia, hauria de ser la forma d'identificació dels afectats escollida per comunicar la informació, sempre que les persones a què fa referència estiguin encara en actiu en el cos policial en el moment de facilitar l'accés a la informació.

Conclusions

La normativa de protecció de dades no impediria l'accés de la delegada de personal a les dades merament identificatives dels empleats públics que han participat en el procés selectiu a què es refereix la reclamació, a la informació personal dels participants que ha d'ésser objecte de

publicació d'acord amb la normativa vigent i, fins i tot, en el cas que es tractés de la delegada sindical d'una organització sindical que tingui la consideració de més representativa, a la documentació acreditativa dels mèrits al·legats de les persones finalment seleccionades.

Barcelona 14 d'abril de 2021