

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació presentada per una delegada de personal contra un ajuntament per la denegació d'accés a l'expedient corresponent al procés de selecció d'una plaça de funcionari de carrera de tècnic d'administració general

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 corresponent al procés de selecció d'una plaça de funcionari de carrera de tècnic d'administració general.

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 2019, i segons consta en l'expedient, els delegats de personal d'una secció sindical a l'Ajuntament (...) presenten davant aquest consistori una instància d'accés a informació en els termes següents:

“Exposen: Que el dia 26 d'octubre de 2011 es van realitzar una part de les proves del procés de selecció d'una plaça de Tècnic d'Administració General (TAG), i donat que vist el BOPB s'ha observat que es van produir irregularitats.

Sol·liciten: Vista i còpia de l'expedient, de l'acta final signada pels membres del tribunal, i dels Decrets núm. 573/11, 598/11 i 639/11, del procés de selecció d'una plaça de TAG de l'Ajuntament (...), 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).”

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 sol·licitada, presenta reclamació davant la GAIP contra l'Ajuntament.

3. En data 5 de febrer de 2021, la GAIP trameta la reclamació a l'Ajuntament, requerint-li l'emissió d'informe en què fonamenti les seves posicions, així com l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés a la informació pública i la identificació de les terceres persones que resultin afectades per l'accés reclamat.

4. En data 8 de febrer de 2021, la GAIP requereix a la reclamant l'acreditació de la seva condició de delegada de personal. Consta en l'expedient còpia de la designació de la reclamant com a delegada sindical en representació de la Secció Sindical (...) a l'Ajuntament.

5. En data 16 de març de 2021, l'Ajuntament remet a la GAIP l'informe emès pel Secretari interventor accidental en relació amb la reclamació presentada, en què s'exposa que:

“Consta escrit de resposta de l’Alcaldessa de 30-1-2020 a la instància presentada pels representant del personal funcionari (...), en el que trasllada que aquest expedient ha estat objecte de petició per al seu anàlisi als serveis d’Assistència Jurídica de la Diputació de Barcelona a l’objecte de la impugnació que han presentat. Actualment l’Ajuntament està pendent de rebre l’informe sol·licitat per donar resposta a la instància sindical.(...)”.

A data d'emissió del present informe, aquesta Autoritat no té constància que l'Ajuntament hagi resolt la sol·licitud d'informació presentada pels delegats de personal.

6. En data 25 de març de 2021, 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

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 d'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 (article 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

L'objecte de la reclamació és, segons es desprèn de les manifestacions de la part reclamant i del conjunt d'informació que consta en l'expedient, l'accés (i còpia) a l'expedient del procés de selecció dut a terme l'any 2011 per proveir una plaça de funcionari de carrera de tècnic d'administració general (TAG) a l'Ajuntament (...).

La persona reclamant fa també esment a l'acta final signada pels membres del Tribunal qualificador i als Decrets d'Alcaldia núm. 573/2011, 598/2011 i 639/2011 dictats en el si d'aquest procediment.

D'acord amb la informació publicada sobre el procés en qüestió en seu de transparència pel mateix Ajuntament (...), així com en el BOP (<https://bop.diba.cat/>), el Decret d'Alcaldia 573/2011 correspon al llistat provisional d'admesos i exclosos a les proves per a la selecció de personal a la plaça de TAG; el Decret d'Alcaldia 598/2011 correspon al llistat definitiu d'admesos i exclosos al dit procés selectiu; i, el Decret d'Alcaldia 639/2011 correspon al nomenament com a funcionari de carrera de la persona que va superar el procés selectiu, en el qual es recull literalment l'acta aixecada pel Secretari del Tribunal qualificador en què es valora el concurs oposició de la totalitat d'aspirants.

A banda d'aquesta informació, a què es refereix en particular la part reclamant, es pot pressuposar que en l'expedient hi constarà també, entre d'altres, les sol·licituds de participació dels aspirants, les eventuais proves realitzades i els documents que hagin pogut presentar els participants acreditatius dels mèrits al·legats.

Així doncs, partirem del fet que en l'expedient reclamat hi pot constar nombrosa informació referida a les persones participants en el procés selectiu, a més de les dades dels empleats públics responsables de la seva tramitació i resolució.

L'article 4.2) de l'RGPD considera "*«tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.»*

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la

necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, l'apartat c) disposa que el tractament serà lícit si *"es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento"*.

L'article 6.3 de l'RGPD estableix que la base del tractament indicat en aquest article 6.1.c) ha d'estar establerta pel Dret de la Unió europea o pel dret dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament.

La remissió a la base legítima establerta conforme el dret intern dels Estats membres a què fa referència aquest article requereix que la norma de desenvolupament, en tractar-se la protecció de dades personals d'un dret fonamental, tingui rang de llei (article 53 CE), tal com ha vingut a reconèixer l'article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPDGDD).

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que *"los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 (en endavant, LTC), té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

L'article 18 de l'LTC reconeix el dret de les persones a *"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'article 2.b) de l'LTC 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"*.

L'expedient de la convocatòria del procés selectiu objecte de reclamació és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, conseqüentment, resta sotmès al règim del dret d'accés (article 18 LTC).

La Disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC disposa que *"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."*

Consta a l'expedient que la persona que presenta la reclamació ho fa com a delegada de personal de l'Ajuntament.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (article 39 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)), així com el Comitè d'Empresa (article 63 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET)), 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 (articles 40 TRLEBEP i 64 ET).

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, consegüentment, 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.

III

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.

(...)

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.

(...)".

El TRLEBEP atorga als delegats de personal la funció de rebre informació sobre l'evolució de les polítiques de personal (lletra a)), així com la de vigilància i control del compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació (lletra 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 de 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 (article 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*" (article 64.1 ET). L'apartat 7 d'aquest mateix precepte atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, "*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.

L'eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació hauria de trobar, en tot cas, la seva habilitació en aquesta funció de vigilància de les normes vigents.

Ara bé, 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.

Vist això, a banda de les previsions del règim específic d'accés (TRLEBEP i ET), caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual és, 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.

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 als representats dels treballadors, en el cas que ens ocupa, a la delegada de personal.

IV

El dret d'accés a informació pública (article 18 LTC) no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis (article 20 i s. LTC). 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.

D'entrada, des del punt de vista de la protecció de dades, no hi hauria inconvenient en facilitar l'accés (i còpia) de la persona reclamant a aquella informació o documentació de l'expedient del procés selectiu objecte de reclamació en què no constin dades personals (article 4.1) RGPD), com ara, per exemple, els enunciats d'exercicis, els criteris de correcció i de valoració d'aquests exercicis o altre tipus de plantilla de resposta elaborada en el si del dit procés, així com qualsevol altra documentació o material que s'hagi tingut com a referència a tal efecte, o els criteris i barems fixats per a la valoració de mèrits.

Pel que fa a la informació personal que consti en el dit expedient, a manca de disposar de les al·legacions que hagin pogut formular les persones afectades –a les quals s'hauria d'haver donat trasllat de la sol·licitud i/o de la reclamació d'acord amb els articles 31 i 42 de l'LTC- i a manca també de conèixer, amb exactitud, les dades concretes que hi consten, s'ha d'assenyalar que, amb caràcter general, ha de quedar exclòs l'accés a les dades especialment protegides que puguin constar en l'expedient (article 9 RGPD).

En aquest sentit, l'article 23 de l'LTC, relatiu a les dades personals mereixedores d'especial protecció, disposa que:

“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."

En termes similars, l'article 15.1 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en la seva redacció donada per la disposició final onzena de l'LOPDGDD, disposa que:

"1. Si la informació sol·licitada contuviera datos personales que revelen la ideología, afiliación sindical, religión o creencias, 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 personales que hagan referencia al origen racial, a la salud o a la vida sexual, incluyese datos genéticos o biométricos o contuviera datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso solo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquel estuviera amparado por una norma con rango de ley."

En els expedients relatius a processos selectius no es pot descartar que hi constin dades mereixedores d'especial protecció, ja sigui perquè les ha aportat alguna de les persones candidates (per exemple, discapacitats, necessitat d'adaptació de determinades proves, etc.) o ja sigui com a resultat d'alguna de les proves dutes a terme (per exemple, proves psicotècniques que comportin l'avaluació d'aspectes de la personalitat, incloses, si escau, entrevistes personals).

En el cas concret, i per la informació de què es disposa, no sembla que consti l'existència d'un torn de reserva per a aspirants que tinguin reconeguda una discapacitat igual o superior al 33% en relació amb la plaça de TAG objecte de provisió. L'existència, si fos el cas, d'aquesta via d'accés restringida podria justificar l'accés de la persona reclamant, com a delegada de personal, a la informació sobre quin aspirant ha optat per accedir per aquesta via d'accés.

Ara bé, no es pot descartar que en l'expedient en qüestió hi pugui constar informació mereixedora d'especial protecció com a conseqüència d'alguna de les proves dutes a terme en el si del procés selectiu, principalment atesa la previsió en les bases que regeixen el procés de la realització d'una entrevista personal amb els aspirants.

En el cas que de la realització d'aquesta prova (o de qualsevol altra) es desprengui informació especialment protegida s'haurà de preservar la seva confidencialitat, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitants previstes a l'article 15.1 de la Llei 19/2013, citat. De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades prevaldria sobre el dret a l'accés a la informació.

V

En relació amb la resta de dades personals que puguin constar en l'esmentat expedient que no tinguin la consideració de dades especialment protegides, caldrà atènyer-se a l'establert a l'article 24 de l'LTC, segons el qual:

“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, 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.*
- (...).”*

L’apartat 1 d’aquest precepte de l’LTC permet accedir a les dades merament identificatives dels empleats públics que intervenen per raó de les seves funcions en els diferents procediments o actuacions públiques dutes a terme per l’Administració, llevat que concorrin circumstàncies concretes que justifiquin la prevalença del dret a la protecció de dades de la persona o persones afectades.

En aquest sentit, l’article 70.2 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d’accés a la informació pública (en endavant, Decret 8/2021) concreta què s’entén per dades personals merament identificatives en els termes següents:

“Als efectes 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.

En els casos en els quals la publicació o l’accés a un document administratiu requereixi la identificació de l’autor, s’han d’eliminar, especialment, les dades de localització, el número del document nacional d’identitat o document equivalent i la signatura manuscrita.

Si la signatura és electrònica, s’ha de publicar el document signat electrònicament de manera que no es pugui accedir a les propietats del certificat electrònic emprat per a la signatura.

Les dades de localització s’han de suprimir en el cas que no es tracti de les dades merament identificatives de l’autor en la seva condició de càrrec o personal al servei de les administracions públiques.”

Per tant, facilitar l’accés de la persona reclamant a les dades merament identificatives dels empleats públics que, en exercici de llurs funcions, hagin participat en el procés selectiu, en els termes indicats, en principi no seria contrari al dret a la protecció de dades personals.

VI

Pel que fa a la resta de dades resultarà aplicable l'apartat 2 de l'article 24 de l'LTC, abans citat, per la qual cosa, als efectes d'atorgar l'accés, és necessari fer una ponderació raonada entre l'interès públic en la divulgació de la informació i els drets de les persones afectades.

En aquest sentit, cal tenir especialment en compte que part de la informació que es demana ja hauria estat objecte de publicitat per part de l'Ajuntament, de conformitat amb la normativa aplicable al procés selectiu en qüestió.

Així, el TRLEBEP 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, el TRLEBEP disposa que cal proveir-los mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat (article 78 EBEP).

També la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL), 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 garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad."*

En termes similars es pronuncia el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (TRLMRLC), en els articles 285 i 286.

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, tant funcionari com laboral de les entitats locals (deixant a la seva pròpia regulació l'accés a la condició de funcionari d'habilitació de caràcter nacional).

Pel que fa a la fase d'admissió de sol·licituds, l'article 78 del Decret 214/1990, estableix que la resolució de la mateixa s'ha de publicar al DOGC (tot i que possibilita la seva substitució per qualsevol altre sistema de notificació previst a la llei de procediment administratiu) i que ha d'indicar el lloc on es fan públiques les llistes completes dels aspirants admesos i exclosos.

L'article 79 del Decret 214/1990 preveu que una vegada iniciades les proves selectives la publicació dels anuncis de la realització de les proves restants s'efectua en els locals on s'hagin realitzat les proves anteriors, que ja no serà obligatòria la seva publicació en el BOP, i que serà en aquest lloc on s'han de fer públiques, per a cada prova, d'acord amb l'article 80, la llista d'aprovats per ordre de puntuació, mentre que la puntuació final de les proves i la llista d'aprovats s'ha de publicar al tauler d'anuncis de l'ens local i, d'acord amb l'article 82, els nomenaments s'han de publicar al BOP.

A més, els processos de selecció de personal comporten una concurrència competitiva i, per tant, hi hauria suficient habilitació legal per a fer pública la identitat de les persones finalment seleccionades, segons es preveu a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions públiques (LPAC), en relació amb la notificació de resolucions i actes administratius (article 40 i s. LPAC), concretament, en l'article 45.1.b), segons el qual els actes administratius han de ser publicats:

“Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.”

Des de la perspectiva de la legislació de transparència, en concret, de les obligacions de publicitat activa, la mateixa LTC estableix, en el seu article 9.1.e), que s’han de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal, sense distingir si es tracta de provisió provisional o definitiva.

Pel que fa a l’accés a la condició de personal de les administracions públiques, l’article 21 del Decret 8/2021 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.

3. L’actualització de la publicació de les dades és contínua, en funció del desenvolupament de cada convocatòria. En el cas que no hi hagi dades a publicar, s’ha de fer constar aquest extrem.”

Per la informació de què es disposa (els diferents Decrets d’Alcaldia assenyalats al FJ III d’aquest informe), l’Ajuntament hauria fet pública la informació relativa a les llistes de les persones admeses al procés selectiu, la puntuació obtinguda en els diferents exercicis de la fase d’oposició i en la fase de concurs per tots els participants, el resultat final del procés, així com la proposta de nomenament i el nomenament de la persona participant amb major puntuació obtinguda (fer notar que, des del punt de vista del principi de minimització de les dades (article 5.1.c) RGPD) la publicació de les llistes d’aspirants suspesos no resultaria justificada).

Es tracta, per tant, d’informació que qualsevol persona, inclosa la persona reclamant, ha pogut o pot conèixer i que en principi pot ser suficient per donar compliment a la finalitat general de transparència i de control d’un procés selectiu per part de la ciutadania.

A més, cal tenir en compte que els participants aprovats del 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 aprovats 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 (i còpia) a la informació que ha estat objecte de difusió 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.

Ara bé, 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 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 d'accés 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.

Així queda palès en la recent STS de 9 de febrer de 2021, en assenyalar (FJ VI) que *“resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales. (...) cuando se solicita la documentación e información, no se expresa ninguna explicación, ni se hace ninguna referencia o mención, sobre la utilidad de la misma para el cumplimiento de sus tareas sindicales. Tampoco se intenta vincular su solicitud de datos con las tareas legalmente atribuidas a los representantes sindicales. (...)”*

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 la persona finalment seleccionada.

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, no es veu, en aquest sentit, quina incidència pot tenir en el control de l'actuació administrativa per part dels representants dels treballadors el fet de conèixer informació relativa a persones candidates que no han estat seleccionades, de manera que aquestes resultin identificables.

Aquestes persones, malgrat optar a la plaça de TAG, 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.

Els motius adduïts per la part reclamant en la seva sol·licitud d'accés relatius a l'observança d'irregularitats, sense més concreció al respecte (*"vist el BOP s'ha observat que es van produir irregularitats"*), no poden considerar-se suficients als efectes de justificar 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 (la informació sobre la identitat i la puntuació obtinguda per les persones no seleccionades en relació amb els mèrits al·legats i les proves que hagin pogut realitzar s'ha publicat per mitjà del Decret d'Alcaldia 639/2011).

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, contingut de les proves realitzades o de l'entrevista personal o a altra documentació que pugui constar en l'expedient en aquest sentit) relativa als candidats no seleccionats.

Pel que fa a la persona finalment seleccionada, i atesa la referència a l'observança d'irregularitats en el si del procés selectiu per part de la delegada de personal en llur sol·licitud d'accés, cal 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, tot i trobar-nos davant d'informació relativa a un procés selectiu dut a terme l'any 2011.

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.

Tot i que en el supòsit concret ens trobem davant d'informació que fa referència a un procés selectiu dut a terme l'any 2011, el reconeixement legal d'aquesta legitimació per impugnar les resolucions de l'òrgan de selecció vers les organitzacions sindicals més representatives i la no constància en el cas concret de la concurrència de determinades circumstàncies personals de la persona candidata seleccionada que poguessin justificar la limitació del dret d'accés de la persona reclamant a aquesta informació (article 31 LTC), podrien justificar, malgrat el transcurs del temps, l'accés de la delegada de personal -sempre que formi part d'una organització sindical que tingui la condició de més representativa- a la dita informació, atesa la seva rellevància per, si escau, no ja impugnar la decisió presa sinó fins i tot poder posar en coneixement de l'Ajuntament l'existència d'alguna causa de nul·litat de ple dret detectada per tal que aquest pugui actuar en conseqüència.

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.

Conclusió

El dret a la protecció de dades no impedeix l'accés de la delegada de personal a les dades merament identificatives dels empleats públics que han participat en el procés selectiu d'una plaça de TAG a què es refereix la reclamació, a la informació personal dels participants que han d'ésser objecte de publicació d'acord amb la normativa vigent i, fins i tot, en el cas que es tracti del delegat sindical d'una organització sindical que tingui la consideració de més representativa, a la documentació acreditativa dels mèrits al·legats i al contingut de les proves realitzades de la persona finalment seleccionada.

Barcelona, 8 d'abril de 2021