

Dictamen en relación con una consulta sobre la identificación de las personas interesadas que ostentan la condición de víctima de violencia de género en las distintas publicaciones de los procedimientos selectivos de personal

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito en el que se pide que la Autoridad emita un dictamen sobre la identificación de las personas interesadas que ostentan la condición de víctima de violencia de género en las diferentes publicaciones de los procedimientos selectivos de personal.

En concreto, se formulan las siguientes cuestiones:

- a) Si las mujeres que acrediten por alguno de los medios legalmente previstos la condición de víctimas de violencia de género tienen derecho a que sus datos no sean publicados en las diversas listas que se aprueban en un proceso de selección.
- b) En caso afirmativo, si esta protección debe extenderse a todas las publicaciones del proceso, especialmente en las siguientes publicaciones:
 - Las listas provisionales y definitivas de personas admitidas y excluidas.
 - Las listas de distribución de aspirantes por aulas/espacios de celebración de la prueba.
 - La lista de personas aspirantes aptas, no aptas y no presentadas, y calificaciones ejercicio/prueba.
 - La valoración de los méritos de los aspirantes que han superado el ejercicio/prueba.
 - Publicación de las puntuaciones de las fases de oposición y concurso oposición/la lista de personas que han superado el concurso oposición por orden de puntuación.
 - La propuesta de personas aspirantes para la realización del curso selectivo.
 - El nombramiento de los candidatos que han superado el proceso selectivo (donde por orden alfabético se informa del nombre, apellidos, número de posición en el proceso, plaza adjudicada, unidad orgánica, jornada, horario y localidad de la plaza).
- c) Si el uso del código ID es válido a estos efectos.
- d) Qué sucedería si una persona fuese destinada con código ID, ya sea en un proceso de poca participación o bien en el nombramiento con la plaza adjudicada, lo que permitiría deducir la especialidad de su condición. Y si no se hiciera con código ID, qué sistema debería utilizarse.

Analizada la petición, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se dictamina lo siguiente.

(...)

II

De entrada recuerda que esta Autoridad ha tenido la ocasión de examinar en dictámenes anteriores (por ejemplo, en los dictámenes CNS 45/2020, CNS 5/2019 o CNS 4/2019, disponibles en la web <https://apdcat.gencat.cat/ca/inici>) la forma de proceder, desde la vertiente de la protección de datos personales, en la identificación de los interesados en las notificaciones mediante anuncios y publicaciones de actos administrativos.

En particular, cabe destacar las consideraciones efectuadas en el dictamen CNS 5/2019, en las que se examina esta problemática respecto de los procedimientos selectivos de personal, cuestión a la que se refiere la presente consulta, si bien con una particularidad, dado que en el presente caso se plantea cuál debe ser el criterio a aplicar cuando las personas que participan en el mismo acreditan la condición de víctima de violencia de género.

En los siguientes apartados de este dictamen se examina esta cuestión, así como las dudas concretas planteadas en la consulta.

III

El Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (en adelante, RGPD), establece que el tratamiento de los datos personales, entendido como *“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, coteo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”*, es necesario someterlo a los principios y las garantías del RGPD.

El artículo 5.1.a) del RGPD establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (principio de licitud, lealtad y transparencia).

El artículo 6.1 del RGPD regula las bases jurídicas en las que puede fundamentarse el tratamiento de datos personales. En el ámbito de las administraciones públicas resultan de especial interés las bases jurídicas previstas en las letras c) y e) de este precepto, según las cuales el tratamiento será lícito cuando *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”* (letra c), o cuando *“es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento”* (letra e).

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD, la base jurídica del tratamiento indicado en ambos casos debe estar establecida por el Derecho de la Unión Europea o por el derecho de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento. La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros requiere, en el caso del Estado Español, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Española, que la norma de desarrollo, por tratarse de un derecho fundamental, tenga rango de ley.

En este sentido, el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGG) establece el rango de ley de la norma habilitante.

En caso de que nos ocupa la licitud del tratamiento (publicación de datos) viene dada por las previsiones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC), y de la normativa vigente en materia de función pública.

El artículo 45 de la LPAC dispone:

“1. Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando le aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente.

En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos: a) Cuando el acto tenga miedo destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado se insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada. b) 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.

2. La publicación de un acto deberá contener los mismos elementos que el artículo 40.2 exige respecto de las notificaciones. Será también aplicable a la publicación lo establecido en el apartado 3 del mismo artículo.

En los supuestos de publicaciones de actos que contengan elementos comunes, podrán publicarse de forma conjunta los aspectos coincidentes, especificando sólo los aspectos individuales de cada acto.

3. La publicación de los actos se realizará en el diario oficial que corresponda, según sea la Administración de la que proceda el acto a notificar.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, la publicación de actos y comunicaciones que, por disposición legal o reglamentaria deba practicarse en tablón de anuncios o edictos, se entenderá cumplida por su publicación en el Diario oficial correspondiente.”

En los procedimientos selectivos de personal, como procedimientos de concurrencia competitiva, los actos que lo integran deben ser objeto de publicación y ésta tendrá efectos de notificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la LPACAP, teniendo en consideración que la convocatoria del procedimiento debe indicar *“el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones”*.

Este tipo de procedimientos están regidos por los principios de publicidad y transparencia. En este sentido el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (de aplicación como establece el artículo 2.1.b) al personal funcionario y, en lo que sea procedente, al personal laboral de la Administración de la Generalidad), establece estos principios en el artículo 55, donde se prevé 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.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

*b. **Transparencia.***

(...).”

De igual modo el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, dispone que la Administración de la Generalitat selecciona a todo su personal con criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad de los aspirantes, y mediante convocatoria pública (artículo 42).

En desarrollo de estas normas, y en cuanto a la fase de admisión de solicitudes, el Decreto 28/1986, de 30 de enero, de Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña, establece que la resolución de la misma debe publicarse en el DOGC y que debe indicar el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas certificadas de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de un plazo de diez días para enmiendas y posibles reclamaciones. También que una vez transcurridos 15 días desde la expiración de este plazo, se harán públicas por el mismo procedimiento las listas definitivas de admitidos y excluidos (artículo 22).

Hacer notar, en este punto, que desde el punto de vista de protección de datos y bajo el prisma del principio de minimización (artículo 5.1.c) RGPD), según el cual *“las datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”*, sería suficiente con la publicación de los aspirantes admitidos, sin embargo existe una previsión expresa en la norma que habilita la publicación también de la lista de los candidatos excluidos.

El artículo 24 del Decreto 28/1986 también prevé que, debe hacerse pública, para cada prueba, la lista de aprobados por orden de puntuación. También que, una vez finalizadas las pruebas, se hará pública la lista de aprobados por orden de puntuación. Y, de acuerdo con el artículo 26, los nombramientos deben publicarse en el DOGC.

Hay que tener en consideración que, en esta fase del procedimiento, a diferencia de la fase de admisión de solicitudes, la norma contempla únicamente la publicación de las listas de aspirantes aprobados. En este caso, desde el punto de vista de protección de datos, el principio de minimización de los datos impediría la publicación de las listas de aspirantes suspendidos.

En definitiva, el principio de publicidad en los procedimientos de selección de personal, de acuerdo con estas previsiones, impone al órgano encargado de su realización la obligación de dar publicidad del proceso y sus bases reguladoras, de las listas de las personas admitidas (y excluidas) en el proceso selectivo, de la puntuación obtenida en las diferentes fases del proceso por los aspirantes aprobados, de la calificación final de los participantes y del resultado final del proceso, entre otros.

Estas obligaciones legales deben concretarse en las bases reguladoras que deben determinar cómo se llevará a cabo el proceso de selección, dado que, tal y como ha venido reiterando la jurisprudencia del Tribunal Supremo (se puede citar por todas la STS de 27 de mayo de 2010), las bases de la convocatoria *“constituyen la ley en la que debe sujetarse el procedimiento y resolución de los mismos”*.

Por otra parte, también es necesario tener en cuenta la normativa de transparencia que, entre otros aspectos, prevé la publicación de los resultados de los procesos selectivos, de provisión y promoción del personal (artículo 9.1.e) de la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC)).

Por todo ello, desde el punto de vista de la protección de datos, la difusión de datos de las personas que participan en un procedimiento de selección como consecuencia de las diferentes publicaciones que, de acuerdo con la normativa aplicable, es necesario llevar a cabo resulta un tratamiento de datos lícito sobre la base de los artículos 6.1.c) y) del RGPD.

IV

Ahora bien, esta publicación (o publicaciones), como cualquier otro tratamiento de datos personales, debe realizarse de conformidad con el resto de principios establecidos en la legislación de protección de datos y, particularmente, con el principio de minimización (artículo 5.1 .c) RGPD), antes citado.

Para determinar cuáles son los datos identificativos de los afectados que se consideran adecuados y pertinentes en las publicaciones de actos administrativos y en las notificaciones por medio de anuncios, es necesario tener presente lo establecido en la Disposición adicional séptima de la LOPDGD, que establece los criterios siguientes:

“Disposición adicional séptima. Identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos.

*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.

*Cuando se trate de la **notificación por medio de anuncios**, particularmente en los supuestos a los 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 de su documento nacional de*

identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

Cuando el afectado careciera de cualquiera de los documentos mencionados en los dos

párrafos anteriores, se identificará al afectado únicamente mediante su número y apellidos. 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.

*2. A fin de prevenir riesgos para **víctimas de violencia de género**, el Gobierno impulsará la elaboración de un protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia.”*

Esta disposición diferencia el mecanismo de identificación de los interesados en función de que la necesidad de hacer públicos los datos derive de una obligación de publicar un acto administrativo para publicidad general, o sea consecuencia de la necesidad de efectuar una notificación mediante anuncios (a uno o varios interesados) de un acto administrativo y, en particular, como consecuencia de una notificación “infructuosa” prevista en el artículo 44 de la LPAC.

Por eso habrá que distinguir:

a) Cuando la publicación del acto administrativo que contiene datos personales obedece a una finalidad de publicidad o de conocimiento general por parte de cualquier persona, la identificación de los afectados deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de el apartado primero de la Disposición adicional séptima, esto es mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número de su documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o un documento equivalente.

Para la determinación de estas cuatro cifras, como criterio provisional mientras no exista un despliegue reglamentario de este aspecto que permita aplicar las previsiones de este párrafo con unas plenas garantías para el derecho a la protección de datos, esta Autoridad considera que se puede garantizar el derecho aplicando la orientación que, de forma conjunta, han adoptado

la Agencia Española de Protección de Datos, la Agencia Vasca de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, y esta Autoridad. Esta orientación puede al de la Autoridad el siguiente enlace: <https://apdcat.gencat.cat/ca/autoritat/normativa/disposicions/recomanacions/>.

La adopción de forma conjunta de este criterio orientativo pretende evitar que la adopción de fórmulas diferentes en aplicación de la citada disposición pueda dar lugar a la publicación de cifras numéricas de los documentos identificativos en posiciones diferentes en cada caso, posibilitando la recomposición íntegra de estos documentos.

b) Cuando la finalidad de la publicación sea sólo la notificación del acto administrativo a la persona interesada, la identificación deberá hacerse de acuerdo con lo que establece el párrafo segundo del apartado primero de la Disposición adicional séptima, esto es a través del número completo de su documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o un documento equivalente. Únicamente respecto de aquellos interesados que no tenga ninguno de estos documentos, se les podrá identificar mediante su nombre y apellidos.

c) Otros supuestos en los que la publicación del acto administrativo tiene una doble finalidad: por un lado, la finalidad de notificación a los afectados que se ha dictado un acto administrativo que les afecta y, asimismo, por otro lado, una finalidad de conocimiento general por toda la población. En estos casos, el criterio de identificación debe ser el establecido en el párrafo primero del apartado primero de la Disposición adicional séptima, para garantizar que cualquier persona pueda tenerlo conocimiento. Por tanto, se efectuará mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número del documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o un documento equivalente.

Este último supuesto (letra c) es el que se da en los procedimientos selectivos, en los que la publicación de los datos identificativos de los participantes en el proceso, mediante su inclusión en los diferentes actos que integran el proceso (los diferentes listados a los que hace cita la consulta), se hace necesaria para la consecución de los objetivos de publicidad y transparencia como garantes del principio de igualdad del procedimiento selectivo pero, al mismo tiempo, la publicación tiene una finalidad de notificación del acto a los interesados que participan en dicho proceso (artículo 45.1.b) LPAC).

Por tanto, con carácter general, en estos casos, el criterio de identificación deberá ser el establecido en el párrafo primero del apartado primero de la Disposición adicional séptima del LOPDDDD, según el cual la identificación de los participantes en las diferentes publicaciones dentro de un proceso selectivo de personal que sea necesario llevar a cabo se efectuará mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número del documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o documento equivalente, de acuerdo con la Orientación aprobada por esta Autoridad conjuntamente con el resto de autoridades de protección de datos, a las que se ha hecho referencia.

Recordar que, desde el punto de vista de protección de datos, el principio de minimización de los datos impediría la publicación de los datos identificativos de aquellas personas que no aprueben o no superen el proceso selectivo.

Todo ello salvo que, como ocurre en el presente caso, esta publicación pueda lesionar derechos o intereses legítimos de las personas participantes.

V

En la consulta se hace mención expresa a la identificación de las personas participantes que acreditan la condición de víctimas de violencia de género en los procedimientos de selección, sin mayor concreción respecto a qué efectos obedece la acreditación de esta condición.

A continuación se expone en la consulta la forma en que se procede a esta identificación en las diferentes publicaciones de los procedimientos selectivos cuando se trata de personas aspirantes con

la condición legal de discapacitadas, con un grado igual o superior al 33%, planteando si este sistema podría aplicarse también cuando se trata de mujeres víctimas de violencia de género.

Hacer notar que, si bien nos encontramos ante dos colectivos vulnerables que datos personales requieren de una especial protección, las circunstancias concurrentes difieren en uno y otro caso. Y esto, desde el punto de vista de la protección de datos, podría dar lugar a soluciones distintas.

Hay que tener presente que, respecto a las personas con discapacidad, la normativa de función pública prevé que en las ofertas públicas de empleo de las Administraciones públicas deba reservarse un porcentaje de las plazas ofertadas para que sean cubiertas entre personas con discapacidad (artículo 59 EBEP y artículo 27 Decreto legislativo 1/1997).

La acreditación de la condición legal de discapacidad es necesaria para poder participar en este turno de reserva de plazas y, en este caso, una vez superado el proceso de selección, tienen el derecho preferente a escoger las vacantes, en su caso, en el turno respectivo, en caso de que la asignación de puestos se haga por el orden de puntuación obtenido en el sistema selectivo, y de acuerdo con lo que disponga el dictamen del equipo multiprofesional en cuanto a su capacidad para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria (artículo 8 Decreto 66/1999, de 9 de marzo, sobre el acceso a la función pública de las personas con discapacidad y de los equipos de valoración multiprofesional).

Desde el punto de vista de la protección de datos, la confidencialidad de la identidad de estas personas en el desarrollo del proceso selectivo tiene por objetivo proteger la difusión de su condición de discapacidad, al tratarse de un dato relativo a la salud que requiere de una especial protección (artículo 9 RGPD).

En el caso de las personas víctimas de violencia de género, la normativa aplicable en Cataluña no ha previsto un turno de reserva para el acceso a la función pública de este colectivo, ni derecho preferente alguno en la elección de plaza superado el procedimiento de selección respecto al resto de participantes (esto sin perjuicio de los mecanismos de movilidad, como lo previsto en el artículo 82.1 del EBEP). Las personas que acrediten la condición de víctima de violencia de género participan en los procedimientos selectivos en las mismas condiciones que el resto de aspirantes.

La acreditación de esta condición no responde a los mismos hasta que el supuesto anterior (no es requisito para poder optar a un hipotético turno de reserva), sino, como veremos, un objetivo de garantizar la seguridad personal de las aspirantes en el desarrollo del procedimiento de selección por parte de la administración actuante.

Teniendo en cuenta estas circunstancias es necesario examinar qué criterio debería seguirse en la identificación de estas personas en la publicación de los diferentes actos que conforman el proceso selectivo.

Al respecto, hay que volver a hacer referencia a la Disposición adicional séptima del LOPDGDD, que, en su apartado segundo, dispone que *“con el fin de prevenir riesgos para víctimas de violencia de género, el Gobierno impulsará la elaboración de un **protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia.**”*

A fecha de emisión de este dictamen no se tiene constancia de que se haya elaborado el protocolo al que se refiere esta disposición.

Sin embargo, hay que tener en consideración que la aplicación del principio de minimización de datos, en su vertiente de proporcionalidad (artículo 5.1.c) RGPD), obligaría en todo caso al órgano que publica el acto administrativo a tener presente las especiales necesidades de protección de los datos de algunos

colectivos, como es el caso de las víctimas de violencia de género, ya evitar consecuentemente su difusión.

Apuntar que la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, dispone que *“en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género **se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia**” (artículo 63.1).*

Esta misma previsión se recoge en el artículo 82.1 del EBEP, relativo a la movilidad en razón de violencia de género y en razón de violencia terrorista de los empleados públicos.

Asimismo, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece, como principio orientador en las intervenciones de los poderes públicos, *“el compromiso activo de **garantizar la protección de los datos de carácter personal de las mujeres en situación de violencia (...)**” (artículo 7.1).*

Visto esto, y dando así respuesta a las dudas concretas planteadas en la consulta, puede decirse que es necesario preservar la confidencialidad de los datos personales de las personas participantes víctimas de violencia de género en todo momento, es decir, desde la primera publicación que se lleve a cabo en el procedimiento de selección. Esto implica evitar tanto la publicación de datos que permitan identificar a la persona afectada, ya sea directa o indirectamente, y que puedan generar un riesgo para su seguridad personal, como otros datos innecesarios (por ejemplo, el hecho de que la persona es víctima de violencia de género).

Hacer notar que el mero hecho de revelar la participación de una persona víctima de violencia de género en un determinado procedimiento de selección -lo que se daría con la mera publicación de la lista de personas admitidas al proceso, en la medida en que ésta persona aparezca identificada por su nombre y apellidos junto con las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente- generaría un riesgo para esa persona. Y esto porque permitiría conocer o deducir su participación en las pruebas que siguen, o en el caso del nombramiento, el destino asignada.

En este punto, conviene mencionar el artículo 46 de la LPAC, según el cual:

Si el órgano competente apreciase que la notificación por medio de anuncios o la publicación de un acto lesiona derechos o intereses legítimos, se limitará a publicar en el Diario oficial que corresponda una somera indicación del contenido del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para conocimiento del contenido íntegro de dicho acto y constancia de tal conocimiento.

Adicionalmente y de modo facultativo, las Administraciones podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión que no excluirán la obligación de publicar en el correspondiente Diario oficial.”

Este precepto de la LPAC pone de manifiesto la necesidad, por parte de la administración actuante, de adoptar las medidas oportunas para que cuando la publicación de un acto puede afectar a los derechos e intereses legítimos del interesado -como sucede en este caso con las participantes víctimas de violencia de género- se lleve a cabo esta publicación de manera efectiva sin lesionar tales derechos.

En la consulta se plantea si, a efectos de garantizar la adecuada protección de los datos de las personas víctimas de violencia de género en las diferentes publicaciones de los procedimientos selectivos, se puede utilizar un código ID en sustitución del nombre y apellidos, tal y como se hace con las personas aspirantes con la condición legal de discapacitadas.

Este sistema, según consta en la consulta, consiste en la asignación a la persona participante de un código identificativo (código ID) en el momento de presentar la solicitud de participación, el cual, aparte de la administración actuante, sólo conoce a la persona afectada.

En concreto, en la consulta se hace referencia a *"si el uso del código ID es válido para la anonimización"*.

En este punto, conviene aclarar que nos encontramos en todo caso ante un proceso de pseudonimización de datos, no de anonimización.

Por anonimización se entiende el tratamiento de datos que produce la ruptura de la cadena de identificación del afectado para todos los actores (incluida la administración actuante, responsable del tratamiento), por lo que los datos ya no pueden atribuirse a una persona física identificada o identificable (considerante 26 RGPD).

En cambio, de acuerdo con el artículo 4.5) del RGPD, se entiende por su donimización *"el tratamiento de datos personales de forma tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separación y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable."*

A través de esta técnica se pretende garantizar un mayor respeto a la privacidad de las personas afectadas, dado que su aplicación en los datos personales permite reducir los riesgos asociados a su tratamiento para las personas afectadas. Así se recuerda en el considerando 28 del RGPD:

"La aplicación de la seudonimización a los datos personales puede reducir los riesgos para los interesados afectados y ayudar a los responsables y encargados del tratamiento a cumplir sus obligaciones de protección de los datos"

La seudonimización se convierte, por tanto, en una técnica relevante en el contexto de la protección de datos en el diseño, al permitir al responsable del tratamiento garantizar un tratamiento de datos más seguro, así como el cumplimiento del resto de exigencias en materia de protección de datos.

La utilización de datos seudonimizados, como lo es el citado código ID, es una solución adecuada para garantizar el cumplimiento del principio de minimización de datos en las diferentes publicaciones de los actos de los procedimientos de selección de personal (listas de admitidos, resultados de las pruebas y resultado final del proceso) cuando la información que contienen afecta a colectivos que requieren de una especial protección. Por tanto, también podría ser empleado respecto a aquellas personas aspirantes que acrediten la condición de víctimas de violencia de género, siempre que ello no impida alcanzar la finalidad a la que responde la publicación del acto.

Ahora bien, más allá de la lista de personas admitidas y en las publicaciones de los resultados de las pruebas, en la consulta se plantean dudas sobre si este código ID puede utilizarse en la publicación de la resolución de nombramiento de las personas víctimas de violencia de género.

La publicación del nombramiento de las personas que han superado el proceso selectivo es condición para la eficacia del acto (artículo 39 LPAC), tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de noviembre de 2012 (rec. 330/2011). De acuerdo con el Decreto 28/1986, esta publicación debe llevarse a cabo en el DOGC, sin concretar esta norma la manera en que debe identificarse la persona a la que se refiere el nombramiento.

Como se ha visto, tal identificación debería efectuarse con el nombre y apellidos junto a las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente de la persona nombrada. Ahora bien, siguiendo desde la óptica del principio de minimización de los datos, en la publicación del nombramiento -como en la publicación

del resto de listas del proceso selectivo- no se pueden obviar las circunstancias especiales de las personas que ostentan la condición de víctima de violencia de género, lo que obliga a extremar también en este caso las garantías de confidencialidad de los datos que permiten la su identificación.

Optar, a estos efectos, por otros sistemas de identificación distintos al nombre y apellidos, tales como el citado código ID o cualquier otro código que permita la identificación de las aspirantes nombradas sin revelar su identidad a cualquier persona que acceda a la publicación, minimizaría los riesgos para la seguridad de las personas afectadas, por lo que proceder de esta forma no plantearía problemas desde el punto de vista de la protección de datos.

De hecho, esta opción suele ser habitual en los nombramientos de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad, otro colectivo en el que, como en el presente caso, con motivo de garantizar su seguridad, se considera justificado identificarlos en la publicación de la resolución de nombramiento a través del número de identificación profesional en sustitución de su nombre y apellidos. Véase en este sentido, por ejemplo, la Resolución INT/1486/2020, de 23 de junio, de nombramiento de personas funcionarias de la categoría de mozo/a de la escala básica del cuerpo de Mossos d'Esquadra de la Generalitat.

En la consulta también se plantean dudas sobre la conveniencia de utilizar este código ID para identificar a la persona víctima de violencia de género en la publicación del nombramiento cuando se trata de procesos con poca participación o cuando se hace constar la plaza adjudicada, dado que esto permitiría deducir la especialidad de su condición.

Desde el punto de vista de la protección de datos tampoco habría inconvenientes en utilizar este sistema de identificación en los supuestos aducidos. Aunque la inclusión de este código ciertamente puede revelar, aunque sea de forma indirecta, la existencia de una situación de especial vulnerabilidad que ha comportado preservar la identidad de una o varias personas en la publicación del acto, ésta sería una consecuencia inevitable si se quiere garantizar la seguridad de estas personas.

En cualquier caso advertir que, en caso de llevar a cabo la publicación a través de un código ID, dado el plazo limitado de conservación de la información que integra el procedimiento selectivo y en concreto de la solicitud de participación presentada donde constaría el código ID (TAD 16), sería necesario que quede constancia -con medidas adecuadas de seguridad- de la vinculación de la persona afectada con el código ID empleado, dado que al menos durante toda la vida laboral debe poder tener constancia de la publicación del nombramiento.

También podría ser conveniente que en las bases de la convocatoria de los procedimientos de selección se hiciera constar que, con el fin de proteger la integridad física de las personas aspirantes que acrediten ser víctimas de violencia de género, no se publicará ningún tipo de información personal, únicamente un código que será asignado personalmente a cada una de ellas y que servirá de identificación a lo largo de todo el proceso selectivo.

De acuerdo con las consideraciones hechas hasta ahora en relación con la consulta planteada, se realizan las siguientes,

Conclusiones

Las personas aspirantes que acrediten la condición de víctima de violencia de género tienen derecho a la protección de sus datos personales en las distintas publicaciones de los procedimientos de selección en los que participan.

Para hacer efectiva esta protección y mientras no se apruebe el protocolo a que se refiere el apartado 2º de la Disposición adicional séptima del LOPDDDD, la identificación de estas personas mediante la asignación del código ID a que se refiere la consulta resultaría adecuada a la normativa de protección de datos.

Barcelona, 18 de febrero de 2021

Traducción Automática