

IAI 8/2021

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un delegado de personal contra el Ayuntamiento por la denegación de acceso al expediente por nombrar a la persona idónea para realizar las funciones de Secretaria del Registro Civil.

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada por un delegado de personal contra el Ayuntamiento por la denegación de acceso a la información sobre los datos relativos al expediente de nombramiento de la persona idónea para realizar las funciones de Secretaria del Registro Civil.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, esta Asesoría Jurídica emite el siguiente informe:

Antecedentes

1. En fecha 19 de julio de 2020, el delegado de personal presenta una solicitud de acceso a información pública ante el Ayuntamiento en la que solicita que se le de vista y copia del expediente por el que se nombra a la persona idónea para realizar las funciones de Secretaría del Registro Civil”.
2. En fecha 21 de diciembre de 2020, el delegado de personal, ante la carencia de respuesta a su solicitud de acceso a la información pública solicitada, presenta reclamación ante la GAIP contra el Ayuntamiento.
3. En fecha 29 de diciembre de 2020, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento, requiriéndole la emisión de informe en el que fundamente sus posiciones, así como el expediente completo relativo a la solicitud de acceso a la información pública, la identificación de las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.
4. En fecha 16 de febrero de 2021 la GAIP reitera nuevamente la petición de informe al Ayuntamiento en relación con la reclamación efectuada por la persona reclamante, así como que se haga llegar la reclamación a las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado, en concreto, a la persona nombrada para las funciones de Secretaría del Registro Civil.
5. En fecha 17 de febrero de 2021, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto por el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en relación con la reclamación presentada.
6. A fecha de hoy, esta Autoridad no tiene constancia de que el Ayuntamiento haya respondido al requerimiento realizado por la GAIP.

Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a los mismos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe emanar informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas. Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

II

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como "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 número, 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." (artículo 4.1 RGPD).

El artículo 4.2) del 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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción .”

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o 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 las datos personales en virtud del presente Reglamento.”

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas a “acceder a la información pública, a que se refiere el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1).

El artículo 2.b) de la LTC define “información pública” como “la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones , incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley”.

La persona reclamante solicita “que se me de vista y copia del expediente por el que se nombra a la persona idónea para hacer las funciones de Secretaría del Registro Civil”.

En la instancia presentada ante el Ayuntamiento, la persona solicitante expone: “Que dicha plaza es irregular desde su nombramiento pues desde el año 2006 la (...) tiene más de 7.000 habitantes según el INE y actualmente tiene más de 8.400 habitantes motivo por el cual, el secretario debe ser designado del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa de la Administración de Justicia debiéndose amortizar la plaza de forma inmediata y solicitar su cobertura al Ministerio de Justicia de la Generalidad, a su cargo tanto económico como de cobertura.”

Según el Decreto 75/1997, de 18 de marzo, por el que se regula el procedimiento de creación y modificación de las agrupaciones de secretarías de juzgados de paz, los municipios de (...) solicitaron constituirse como Agrupación de Secretarías de Juzgados de Paz.

La Resolución JUI/124/2003, de 27 de enero, aprueba la creación de la Agrupación de Secretarías de Juzgados de Paz número 46, integrada por las secretarías de (...) y establece, entre otras cuestiones, que la plantilla de personal al servicio de la Administración de justicia de ésta

agrupación estará constituida por un oficial en funciones de secretario y por un agente, que la sede de la Agrupación de Secretarías de Juzgados de Paz número 46 será en el Juzgado de Paz de (...) y que la creación de la agrupación tendrá efectos y entrará en funcionamiento a partir del momento en que sean dotadas presupuestariamente y estén cubiertas las plazas.

La Orden JUS/92/2018, de 27 de junio, sobre el nombramiento de personas idóneas de las secretarías de los juzgados de paz de Cataluña regula el procedimiento de nombramiento de persona idónea que se haga cargo de la secretaría del juzgado de paz de los municipios de Cataluña de menos de 7.000 habitantes y, cuando hayan superado este número, mientras no se nombre personal funcionario al servicio de administración de justicia según la relación de puestos de trabajo que se apruebe, así como el procedimiento para nombrar a la persona idónea que se haga cargo del registro civil del juzgado de paz respectivo, en el caso de agrupaciones de secretarías de juzgados de paz.

Esta Orden dispone que corresponde al órgano competente de cada ayuntamiento nombrarlos y establece que el nombramiento de la persona idónea debe realizarse de acuerdo con el procedimiento previsto en la normativa de ámbito local aplicable.

Visto esto, hay que entender que la solicitud de acceso tiene por objeto el expediente del procedimiento para nombrar a la persona idónea para hacerse cargo del registro civil del juzgado de paz de (...) Esta información debe entenderse como pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al régimen del derecho de acceso (artículo 18 LTC).

Este derecho de acceso no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto, y en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales, es necesario tener en cuenta las limitaciones y criterios previstos en la legislación de transparencia (artículos 23 y 24 LTC), y los principios de la normativa de protección de datos personales.

III

La reclamación se interpone contra la falta de respuesta a la solicitud de acceso al expediente completo por el que se nombra a una persona para realizar las funciones de secretaria del Registro Civil en el Ayuntamiento de (...), sin más concreción.

Con carácter previo, es necesario advertir un elemento a tener en cuenta en el supuesto planteado, y es el hecho de que la persona que presenta la reclamación lo hace como delegado de personal. El escrito de solicitud de información previa presentado en el Ayuntamiento que consta en el expediente, también está presentado como delegado de personal. Por tanto, partiremos de la premisa de que esta persona ostenta la condición de delegado del personal del Ayuntamiento.

Ésta es una cuestión relevante, dado que son las juntas o delegados de personal (art. 39 TRLEBEP (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)), así como el Comité de Empresa (art. 63 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), los órganos específicos de representación de los funcionarios y de los trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, y como tales, ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y 64 ET), entre otras, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente.

“La Disposición adicional primera de la Ley 19/2014 dispone que 2. El acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley.”

En este caso, los representantes de los trabajadores cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a la información previsto en los artículos 40 del TRLEBEP y 64 del ET, y consecuentemente son estas normas las que deben aplicarse con carácter prioritario, sin perjuicio de la aplicación supletoria del régimen de acceso previsto en la legislación de transparencia.

El artículo 40 del TRLEBEP, relativo a las funciones y legitimación de los órganos de representación, dispone:

“1. Las juntas de personal y los delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento. (...)
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo, ejerciendo, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. (...).”

El TRLEBEP otorga a los delegados de personal la función de recibir información sobre la evolución de las políticas de personal, (art. 40.1.a)), así como la de vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo (Art. 40.1.e)). Estos, como órganos de representación de los trabajadores, deben poder acceder a la información de que disponga el Ayuntamiento que sea necesaria para el ejercicio sus funciones, información que podría contener datos personales de los trabajadores.

Por lo que respecta al personal laboral, el artículo 64 del ET atribuye al Comité de empresa y por extensión también a los delegados de personal (art. 62.2 ET) el derecho a ser informados “(...) 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.” se entiende por información “la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.” (art. 64.1 ET). El apartado 7 de este mismo precepto atribuye también a los órganos de representación la función, entre otros, “1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.”

Ambos textos legales reconocen a los órganos de representación la función de vigilancia en cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo. El TRLEBEP añade, además, el derecho a recibir información sobre las políticas de personal. Más allá de esto, no hay otra previsión específica que esté relacionada directamente con los procesos de selección de personal para

la provisión de puestos de trabajo y, consecuentemente, el eventual acceso a la información personal de los trabajadores por parte de sus órganos de representación debería encontrar su habilitación en esta función de vigilancia de las normas vigentes.

Aparte de las previsiones del régimen específico de acceso, habrá que tener en cuenta también las previsiones de la legislación de transparencia, cuya finalidad es tal y como se desprende del artículo 1.2 LTC, establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la respo

En este contexto, si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, es necesario reconocer esta capacidad al representante de los trabajadores.

IV

A partir de aquí, en cuanto a la información que conste en el expediente, a falta de disponer de las alegaciones que hayan podido formular las personas afectadas –a las que debería haberse dado traslado de la sol solicitud y/o de la reclamación de acuerdo con los artículos 31 y 42 LTC- ya falta también de conocer, con exactitud, los datos concretos que constan en el expediente, debe señalarse que de entrada debe quedar excluido el acceso a datos especialmente protegidos que puedan constar en el expediente, ya sea porque los haya aportado alguna de las personas candidatas (por ejemplo, discapacidades, necesidad de adaptación de determinadas pruebas, etc.) o sea como a resultado de alguna de las pruebas llevadas a cabo (por ejemplo, pruebas psicotécnicas que comporten la evaluación de aspectos de la pers

En este sentido, el artículo 23 de la LTC, relativo a los datos personales merecedores de especial protección, dispone que las solicitudes de acceso a la información pública debe denegarse si “la información que se quiere obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como los relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente por medio de un escrito que debe acompañar a la solicitud.”

En términos similares, el artículo 15.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en su redacción dada por la disposición final undécima de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), dispone que:

“1. Si la información solicitada contuviera datos personales que revelan 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, salvo que dicho afectado hubiera hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicite el acceso.

Si la información incluyese datos personales que hayan 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 comportaran 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 aquél estuviera amparado por una norma con rango de ley.”

Así, a todos los efectos, en caso de que en el expediente solicitado hubiera o de su contenido se pudiera desprender información merecedora de especial protección, deberá preservarse su confidencialidad, salvo que con la solicitud se hubiera aportado el consentimiento expreso de la persona afectada o que concurra alguna otra de las circunstancias habilitantes previstas en el artículo 15.1 de la Ley 19/2013, citado. De no concurrir ninguna de estas circunstancias, el derecho a la protección de datos primaría sobre el derecho al acceso a la información.

V

En relación con el resto de datos personales que puedan constar en el mencionado expediente que no tengan la consideración de datos especialmente protegidos, habrá que atenerse a lo establecido en el artículo 24 de la LTC, según el cual:

- “1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.
2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: a) El tiempo transcurrido. b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan. c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad. d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas. (...)”

Así, en primer lugar, desde el punto de vista de la protección de datos, no habría inconveniente en facilitar el acceso (y copia) de la persona reclamante a aquella información o documentación del expediente en el que no consten datos personales, tales como, por ejemplo, los enunciados de ejercicios, los criterios de corrección y valoración de estos ejercicios u otro tipo de plantilla de respuesta elaborada en el seno de dicho proceso, así como cualquier otra documentación o material que se haya tenido como referencia a tal efecto, o los criterios y baremos fijados para la valoración de

En segundo lugar, tampoco habría inconveniente, desde el punto de vista de la protección de datos, para facilitar determinada información meramente identificativa de los empleados públicos que intervienen por razón de sus funciones en los distintos procedimientos o actuaciones públicas llevadas a

término por la Administración, salvo que concurran circunstancias concretas que justifiquen la prevalencia del derecho a la protección de datos de la persona o personas afectadas.

En este sentido, el artículo 70.2 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante Decreto 8/2021) concreta que se entiende por datos personales meramente identificativos y dispone:

“A efectos de lo previsto en el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, son datos personales meramente identificativos los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o puesto ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas.

En los casos en que la publicación o acceso a un documento administrativo requiera la identificación del autor, se eliminarán, especialmente, los datos de localización, el número del documento nacional de identidad o documento equivalente y la firma manuscrita.

Si la firma es electrónica, debe publicarse el documento firmado electrónicamente de forma que no se pueda acceder a las propiedades del certificado electrónico empleado para la firma.

Los datos de localización deben suprimirse en caso de que no se trate de los datos meramente identificativos del autor en su condición de cargo o personal al servicio de las administraciones públicas.”

Por otra parte, ya los efectos de la ponderación que establece el artículo 24.2 LTC con respecto al resto de datos, hay que tener especialmente en cuenta que parte de la información que se solicita ya habría sido objeto de publicidad por parte del Ayuntamiento, conforme a la normativa aplicable al proceso en cuestión.

Así, el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TRLEBEP), aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que los procesos de selección de personal en el ámbito de las Administraciones públicas se encuentran sujetas a una serie de principios, entre los que conviene destacar los de publicidad y de transparencia (artículo 55.2.a y b)). En concreto, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario, el EBEP dispone que es necesario proveerlos mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de

En cuanto al personal laboral, el artículo 83 TRLEBEP dispone que la provisión de puestos se llevará a cabo de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos de los personal funcionario de carrera.

En el ámbito local, el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, prevé expresamente la publicación en el BOP del nombramiento de las personas seleccionadas (artículo 82 RPEL) .

El artículo 9.1.e) de la LTC, establece que debe publicarse (en el portal de la transparencia o sede electrónica correspondiente) los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal y no se distingue si se trata de provisión provisional o definitiva.

En cuanto al acceso a la condición de personal de las administraciones públicas, el artículo 21 del Decreto 8/2021, establece:

1. A efectos de la letra e) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de:
 - a) Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.
 - b) Procedimientos de promoción interna.
 - c) Procedimientos de provisión provisional y definitiva.
 - d) Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.
 - e) Becas y ayudas para prestar servicios.
 - f) Ofertas de contrataciones en prácticas.
2. Los datos a publicar deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al nombre y apellidos ya los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y de la persona finalmente seleccionada, de acuerdo a los criterios establecidos en materia de protección de datos.
3. La actualización de la publicación de los datos es continua, en función del desarrollo de cada convocatoria. En caso de que no existan datos a publicar, se hará constar este extremo.”.

Teniendo en cuenta todo esto, facilitar el acceso a la información que ha sido objeto de difusión en el transcurso del proceso selectivo no comporta una especial injerencia en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales de las personas afectadas, como por ejemplo, las listas de aspirantes admitidos al proceso, el nombramiento de la persona que haya superado el proceso selectivo o el puesto de trabajo al que queda adscrita, y en consecuencia, podría facilitarse.

VI

En cuanto al resto de datos personales que pueda contener el expediente reclamado, es necesario analizar si el acceso a estos datos sería necesario para alcanzar la finalidad de acceso perseguida, la cual debería enmarcarse dentro del ejercicio de funciones legalmente atribuidas a los delegados de personal, o al menos, si resulta justificado acceder a ellos para alcanzar las finalidades de transparencia previstas en la Ley 19/2014.

Llegado este punto conviene distinguir, por un lado, el acceso a la relación de personas que han participado, y por otro, el acceso al resultado final del proceso y, por tanto, a información de la persona idónea seleccionada.

En cuanto a la información relacionada con todas las personas que han participado, el delegado de personal como representante de los trabajadores debería poder disponer de la información necesaria para vigilar la evolución de la política de empleo del ente local (arts. 40 EBEB y 64 ET). En este sentido, debería poder disponer de información sobre las convocatorias realizadas, su contenido, los mecanismos de publicidad empleados, el número de personas que ha participado u otra información sobre las convocatorias.

Ahora bien, el hecho de tener que disponer de información relativa a estos procesos selectivos, no implica necesariamente que deba darse acceso a la identidad de todas las personas que han participado como aspirantes.

Conocer los datos de contacto o determinados datos identificativos (p. ej. el nº de DNI completo) no resulta necesario desde ningún punto de vista para el control de la actuación administrativa. En la medida en que se trata de personas a las que no se les ha adjudicado el puesto de trabajo, tampoco resulta relevante conocer los méritos que ha alegado, para realizar un control de la actuación administrativa.

Por otro lado, desde la perspectiva de las consecuencias que el acceso puede tener para las personas afectadas, dar acceso a la información que puede constar, daría información no sólo sobre los datos identificativos y de contacto que consten en el expediente, y al contenido y resultado de eventuales pruebas que se hayan realizado, de los participantes, sino también sobre el mismo hecho de su participación en el proceso.

El hecho de conocer su participación en el proceso suministra información profesional que puede tener repercusiones significativas sobre su privacidad. A título de ejemplo, es relevante tener en cuenta que los aspirantes pueden haber participado en el procedimiento con ciertas expectativas de privacidad, confiando en la confidencialidad de este tipo de procesos, por lo que podrían actuar con la certeza de que ni jefes, ni compañeros deben saber si han participado o no.

Por ello, a todos los efectos, el control de las actuaciones de la administración en estos procesos en cuanto a las personas no seleccionadas debería poder hacerse disponiendo de la información de manera anonimizada. En este caso, podría facilitarse a la persona reclamando información sobre cuántas personas se han presentado en el puesto convocado, distinguiendo por ejemplo entre los candidatos admitidos y no admitidos.

Habida cuenta de las consideraciones expuestas, no parece que, en este caso, esté justificado el conocimiento de la identidad de todos los aspirantes. Esta divulgación iría en contra de las expectativas de privacidad que puede tener cada una de las personas que participan en dichos procesos.

En cuanto al acceso a los datos de la persona seleccionada, y dejando de lado los datos especialmente protegidos a los que ya nos hemos referido, dar acceso completo a sus datos que consten en el expediente puede comportar facilitar información sobre las mismas sus datos identificativos y de contacto, la experiencia, la formación académica o, en su caso, sobre las pruebas realizadas. Habrá que hacer una ponderación previa entre el interés público en su divulgación y la incidencia que puede tener en la privacidad de la persona candidata finalmente nombrada.

En este caso, para valorar el interés público que puede existir en el acceso a la información, es preciso tener en cuenta que el artículo 31.6 del texto refundido del Estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas para impugnar los acuerdos de los órganos d

“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”

Por tanto, y en la medida en que el delegado que solicita la información pertenezca a una organización sindical que tenga la condición de más representativa para llevar a cabo el control de la actuación administrativa, parece que el acceso podrá abarcar no sólo la identidad de la persona seleccionada, sino también en el conocimiento de los méritos alegados que se hayan tenido en cuenta (formación, experiencia, pruebas realizadas, etc.) y la puntuación obtenida.

Ciertamente, este acceso comporta una afectación considerable del derecho a la protección de datos de la persona seleccionada, dado que permite conocer no sólo la puntuación obtenida, sino sólo otros aspectos relevantes de su vida académica o profesional, e incluso elementos de la su personalidad, en función de las pruebas realizadas, que permiten obtener un perfil. Ahora bien, esta limitación parece que se derivaría necesariamente del reconocimiento la mencionada legitimación por el EBEP, dado que no tendría sentido reconocer la legitimación para recurrir en vía administrativa o en vía contenciosa, sin poder acceder a la información necesaria para analizar la viabilidad del recurso.

En cualquier caso, desde la perspectiva del principio de minimización (art. 5.1.c) RGPD), será necesario excluir determinados datos identificativos y de contacto de la persona seleccionada (número de DNI, teléfono, dirección, etc.), en caso de que puedan constar.

En caso de no tratarse de un delegado de una organización sindical que tenga la condición de más representativa, la información debería limitarse a la identidad de la persona seleccionada y las puntuaciones obtenidas en los diferentes méritos o pruebas.

Todo ello, sin perjuicio de que determinadas circunstancias personales de la persona candidata seleccionada pudieran justificar la limitación del derecho de acceso de la persona reclamante a la información personal a la que se ha hecho referencia. En este sentido, tal y como se ha dicho con anterioridad, convendría darle traslado de la petición de acceso, a fin de, si procede, poder alegar la concurrencia de alguna de estas circunstancias (artículo 31 LTC).

Conclusión

La normativa de protección de datos no impide el acceso de un delegado de una organización sindical que tenga la condición de más representativa a la información sobre los datos de identidad, la formación, la experiencia profesional, así como la puntuación respecto los méritos y otros elementos valorativos que se han tenido en cuenta en el proceso de selección y las puntuaciones otorgadas.

En caso de no pertenecer a una organización sindical que tenga la condición de más representativa, la información debe limitarse a la identidad de la persona seleccionada y las puntuaciones obtenidas en los diferentes méritos o pruebas.

En cambio, no resulta justificado el acceso a determinados datos identificativos (por ejemplo, nº de DNI completo) y de contacto de la persona seleccionada ni un acceso a los datos personales del resto de personas aspirantes.

Barcelona, 12 de marzo de 2021

Traducción Automática