

IAI 18/2021

**Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al expediente del proceso de selección de tres plazas de agente interino de refuerzo por en la temporada de verano 2020**

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 contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al expediente del proceso de selección de tres plazas de agente interino de refuerzo para la temporada de verano 2020

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica informo de lo siguiente:

**Antecedentes**

1. En fecha 30 de julio de 2020, los delegados del CSIF del personal funcionario y la sección sindical del CSIF de la policía local de un ayuntamiento, presentaron ante aquel consistorio un escrito en el que solicitan: “vista del expediente del proceso de selección de las tres plazas de agente interino de refuerzo para la temporada de verano 2020 de acuerdo con el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP) y el artículo 53.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.”
2. En fecha 27 de enero de 2021, una de las delegadas de personal, ante la carencia de respuesta a la solicitud de acceso a la información pública, presenta reclamación ante la GAIP contra el ayuntamiento.
3. En fecha 5 de febrero de 2021 la GAIP solicita al ayuntamiento que emita un informe sobre la reclamación presentada, identifique a las terceras personas afectadas por el acceso y le remita el expediente completo al que hace referencia.
4. En fecha 16 de marzo de 2021 el ayuntamiento emite un informe en relación con la reclamación presentada en el que hace constar que:

Que el expediente lo es para la selección de 3 agentes de la Policía Local de refuerzo durante la temporada de verano 2020, con carácter de urgencia y por la cobertura de bajas y jubilaciones, a la vez que el refuerzo estructural ante la crisis sanitaria.

Que el expediente es cumplido, se publicó la convocatoria en la sede electrónica del Ayuntamiento, consta acta de constitución del tribunal y baremación, informe- propuesta de secretaría y decreto de nombramientos por urgencia.

Que procede dar vista pública del expediente, con la salvaguarda de los datos personales de los y las aspirantes presentados.”

5. En fecha 24 de abril de 2021 la GAIP dirige la solicitud de informe a esta Autoridad de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

### **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 eso, este informe se emite exclusivamente en cuanto a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esa persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95 /46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales 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 personales.

## 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).

La información a la que quiere acceder la reclamante consistente en el expediente del proceso de selección de tres plazas de agente interino de refuerzo para la temporada de verano 2020, es información pública que contiene datos personales.

De acuerdo con la definición de tratamiento del artículo 4.2 del RGPD "la consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción" de datos personales, son tratamientos de datos sometidos a los principios y garantías del RGPD.

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (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, los apartados c) y e) del artículo 6.1 del RGPD disponen respectivamente, que el tratamiento será lícito si "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento", o si "es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento".

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en las bases jurídicas del artículo 6.1.c) y 6.1.e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Asimismo, el artículo 86 del RGPD, dispone que "Las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 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 (LTC en adelante) tiene por objeto, entre otros, “regular y garantizar el derecho de acceso de las personas a la información y la documentación públicas” (art 1.1.b).

En concreto, el artículo 18 de la LTC establece que “las personas tienen derecho a acceder a la información pública, a que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1). El citado artículo 2.b) 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 información objeto de la reclamación presentada por la delegada de personal es “información pública” a efectos de la LTC y queda sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa. Sin embargo, este derecho 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

En los expedientes de selección de personal es previsible que consten entre otros, las solicitudes de participación de los aspirantes, las listas de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo, las eventuales pruebas realizadas, los documentos que hayan podido presentar los participantes, las actas del tribunal calificador correspondiente en las que se recogen las valoraciones de los méritos alegados, de la entrevista realizada, etc., el resultado del proceso, la propuesta de nombramiento y la resolución o acuerdo de contratación de la persona o personas candidatas finalmente seleccionadas. En este sentido el informe emitido por el ayuntamiento a requerimiento de la GAIP pone de manifiesto “Que el expediente es cumplido, se publicó la convocatoria en la sede electrónica del Ayuntamiento, consta acta de constitución del tribunal y baremación, informe- propuesta de secretaría y decreto de nombramientos por urgencia”.

Por tanto debemos partir del hecho de que constará información referida a las personas participantes en el proceso, además de los datos de los empleados públicos responsables de su tramitación y resolución.

En cuanto a la información sobre los empleados o cargos públicos que pueda constar en el expediente, el artículo 24.1 de la Ley 19/2014 dispone que “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 de prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos”.

En este supuesto se incluirían los datos identificativos (nombre y apellidos y cargo) de los empleados o cargos públicos que han intervenido en ejercicio de sus funciones en el procedimiento de selección, así como los del funcionario habilitado que eventualmente pudiera encargarse de entregar copias de la documentación a la persona solicitante.

El artículo 70.2 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, especifica que 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 lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las 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 cuanto a la información personal sobre los/las participantes en el proceso de selección merecedora de especial protección, y de acuerdo con el artículo 23 del LTC "Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea 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 las relativas 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 escrito que debe acompañar a la solicitud."

No se puede descartar que conste en el expediente información y/o documentación relacionada con salud de los aspirantes, sea porque la hayan aportado los participantes en el proceso (por ejemplo para acreditar alguna discapacidad), ya sea como resultado de alguna de las pruebas realizadas (por ejemplo, en su caso, pruebas físicas o que comporten una evaluación de aspectos de la personalidad).

Sea como fuere, en caso de que los documentos del expediente incluyan merecedora información de especial protección en los términos previstos en el artículo 23 LTC, será necesario preservar su confidencialidad y limitar su acceso, salvo que con la sola licitud se hubiera aportado el consentimiento expreso de las personas afectadas, lo que no consta.

#### IV

El acceso al resto de datos personales de los participantes exige una ponderación previa entre los diferentes derechos e intereses en juego a tenor del artículo 24.2 LTC:

"Si se trata de otra información que contiene datos personales no incluidos en el artículo 23 (datos especialmente protegidos), se puede dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de 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."

Según se desprende de la solicitud de información y de la reclamación presentada ante la GAIP, la persona reclamante hace su petición como delegada de personal del Ayuntamiento y manifiesta que se ampara en el artículo 40 del 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 (TRLEBEP) y los artículos 52 y 53 del convenio de personal, para acceder a la información solicitada.

Ésta es una cuestión relevante, dado que las juntas o delegados de personal (art. 39 TRLEBEP), así como el comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los Trabajadores), son los órganos específicos de representación de los funcionarios y trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente y, como tales, ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y art. 64 ET), entre otros, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente. Así, no puede descartarse que, para el ejercicio de estas funciones, sea necesario poder acceder a determinada información de carácter personal.

Con todo, el artículo 40.1 a) del TRLEBEP establece que las Juntas de Personal (y los Delegados de Personal, en su caso), tendrán en sus respectivos ámbitos, entre otros, la función de 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. Por tanto, la previsión concreta de este artículo 40 del TRLEBEP no contiene una habilitación general que permita a los delegados de personal acceder a toda la información contenida en los expedientes de los procesos de selección de personal, como se solicita en la presente reclamación.

En este sentido, como ha puesto de manifiesto la reciente sentencia STS de 9 de febrero de 2021, “la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas”.(FD sexto)

## V

Sin embargo, la finalidad de la Ley de transparencia es 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 responsabilidad en la gestión pública (artículo 1.2 LTC). Es en este contexto que es necesario valorar si estaría o no justificado el acceso a la información personal de los/las participantes en el proceso de selección por parte de la reclamante.

Los procedimientos de selección de personal son procedimientos de tipo concurrencial basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, transparencia y publicidad.

En este sentido, el TRLEBEP (de aplicación como establece el artículo 2.1.c) al personal funcionario y, en lo que sea procedente, al personal laboral de las Entidades Locales), 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.”

También la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone en el artículo 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 ya 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.”

Por su parte, la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, establece en el artículo 285 que "las corporaciones locales deben formular públicamente sus ofertas de empleo".

El Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento del personal al servicio de las entidades locales, regula, bajo el principio de publicidad, el procedimiento de selección del personal, y dispone en el artículo 94, que:

- 1 El personal interino y el personal laboral temporal no permanente son seleccionados mediante convocatoria pública y por el sistema de concurso, salvo en los casos de máxima urgencia.
2. A efectos del apartado 1, el ente local podrá convocar un único concurso anual, en el que se establecerá el orden de preferencia para proveer las vacantes que se produzcan durante el año.
- 3 En el caso de máxima urgencia, el nombramiento del personal interino y la contratación del personal laboral temporal deben publicarse en el Boletín Oficial de la provincia y en el DOGC, y debe darse conocimiento de ello en el pleno en la primera sesión que tenga.
4. El personal interino debe cumplir, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes cuerpos o escalas como funcionarios de carrera.”

En este contexto, ya efectos de transparencia, la reclamante debería poder disponer de esa información necesaria que le permita comprobar que el procedimiento de selección que solicita se ha tramitado con pleno respeto a los principios rectores de este tipo de procedimientos.

Desde la perspectiva de la legislación de transparencia, en concreto, de las obligaciones de publicidad activa, el artículo 9.1.e) de la LTC establece que deben publicarse (en el portal de la transparencia o sede electrónica correspondiente), “ Las convocatorias y resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal”, previsión que no distingue si se trata de provisión provisional o definitiva.

Asimismo, hay que tener en consideración que el Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, especifica en su artículo 21 cuáles son los procedimientos concretos que se ven afectados por el obligación de publicidad activa relativa a las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal, y cuál es la información concreta a publicar. Así, este artículo 21 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:
- Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.
  - Procedimientos de promoción interna.
  - 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.

(...).”

No supondría, por tanto, ningún obstáculo desde el punto de vista de la protección de datos, facilitar el acceso a la delegada de personal a los datos de las personas que hayan superado el proceso selectivo, con la puntuación final obtenida y el puesto de trabajo al que quedan adscritas, así como a la identidad de las personas que, eventualmente hayan sido admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso.

Además, debe tenerse en cuenta que los participantes en el proceso selectivo conocían, desde el momento de la convocatoria, qué información personal podía ser objeto de difusión por aplicación del principio de publicidad. Es decir, los participantes conocían que tanto su participación en el proceso como los resultados obtenidos podían ser conocidos por exigencia del principio de publicidad.

Teniendo en cuenta todo esto, facilitar el acceso a la información que debe ser objeto de publicación en el transcurso del proceso selectivo no comportaría una especial injerencia en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales de las personas afectadas y, en consecuencia, podría facilitarse a la delegada de personal.

Más allá de ello, los participantes también pueden tener cierta expectativa de privacidad respecto al resto de informaciones personales que afectan a su participación en el proceso selectivo, como la solicitud de participación, la documentación acreditativa de los méritos legados (currículum, formación académica, experiencia profesional, cursos, etc.) y en su caso, el contenido de las pruebas realizadas y/o de la entrevista personal. ~~Entre estas personas, puede ser que esta información -que va más allá de la que el principio de publicidad exigiría hacer pública- no debe ser conocida por cualquier persona ajena al proceso selectivo que lo solicite.~~

Dado que en el presente caso la solicitud la efectúa una delegada de personal, es necesario analizar si el acceso a esta información sería necesario para alcanzar la finalidad perseguida, la cual debería enmarcarse dentro del ejercicio de funciones legalmente atribuidas a los delegados de personal, o al menos si resultaría justificado acceder a ellos para alcanzar las finalidades de transparencia previstas en la LTC.

Si bien el ejercicio del derecho de acceso no está sujeto a motivación (artículo 18.2 LTC), conocer la motivación por la que la persona reclamante desea acceder a la información o, en este caso concreto, una mínima explicación de la necesidad o relevancia de los datos solicitados para el ejercicio de sus funciones como delegada sindical puede ser un elemento relevante a tener en cuenta a estos efectos.

En este sentido, puede decirse que la delegada 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 (artículos 40 TRLEBEP y 64 ET). Así, debería poder disponer de información sobre



las convocatorias realizadas, su contenido, los mecanismos de publicidad empleados, el número de personas que han participado u otra información sobre las convocatorias.

Ahora bien, el hecho de tener que disponer de información relativa a los procesos selectivos llevados a cabo por el Ayuntamiento no implica necesariamente que deba darse acceso al conjunto de información de todas las personas que han participado como aspirantes, de modo que resulten identificables.

Dar acceso a la información mencionada facilitaría la elaboración de perfiles y esto, en el ámbito laboral, es una medida que puede resultar bastante invasiva de la privacidad de las personas afectadas, que puede afectar tanto al despliegue de su vida en el esfera personal, como en la esfera social o profesional.

Por eso es conveniente distinguir el acceso a este tipo de informaciones de los participantes no seleccionados del acceso a esta misma información de las personas finalmente seleccionadas.

Visto que la solicitud de información de la delegada de personal debe entenderse hecha en el contexto y a efectos de control sobre las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento en el proceso de selección, que necesariamente se rige por los principios de mérito, capacidad, igualdad, publicidad y transparencia, a los que nos hemos referido, la incidencia que puede tener conocer ésta información relativa a personas candidatas que no han sido seleccionadas para el control de la actuación administrativa por parte de los representantes de los trabajadores resulta mucho menor. Estas personas, a pesar de optar a las plazas convocadas, no han sido finalmente seleccionadas, por lo que no se han visto en ningún momento favorecidas con la decisión adoptada por la administración actuante.

La reclamante no aduce otro motivo aparte de su condición de delegada de personal para justificar el acceso a la información. Por tanto, no existen motivos suficientes que justifiquen la prevalencia del derecho de acceso reclamado por la delegada de personal sobre el derecho a la protección de datos de las personas afectadas (candidatos no seleccionados).

Por otra parte, es necesario descartar la posibilidad de entregar los datos anonimizados. En un caso como éste la eliminación de los datos personales identificativos de las personas afectadas de dicha información o documentación no sería una herramienta eficaz para garantizar su anonimización, dado que la información podría relacionarse fácilmente con una persona concreta identificable atendida la publicidad de la resolución del proceso de selección.

Por tanto, desde la perspectiva de la normativa de protección de datos, no resultaría justificado obtener el acceso y copia a dicha documentación (solicitud, acreditación de los méritos alegados, u otra documentación que pueda constar en el expediente en este sentido) relativa a los candidatos no seleccionados.

En cuanto a las personas finalmente seleccionadas, podría plantearse si el acceso a dicha información podría resultar justificado a la vista de lo establecido en el artículo 31.6 del TRLEBEP.

El artículo 31.6 del TRLEBEP dispone 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.”

Este precepto reconoce la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas para impugnar los acuerdos de los órganos de selección. Y, en consecuencia, esta legitimación permite presuponer su habilitación para analizar el expediente antes de realizar la impugnación.

Así pues, si quien solicita la información forma parte de una organización sindical que tiene la condición de más representativa, para llevar a cabo el control de la actuación administrativa parece que el acceso podría abarcar no sólo la identidad de la persona seleccionada, sino también el conocimiento de los méritos alegados que se hayan tenido en cuenta (formación, experiencia, etc.) y la puntuación obtenida, así como el contenido de las pruebas y/o exámenes realizados.

Ciertamente, este acceso comportaría una afectación considerable del derecho a la protección de datos de la persona seleccionada, dado que permite conocer no sólo la puntuación obtenida, sino otros aspectos relevantes de su vida académica o profesional, e incluso elementos de su personalidad, en función de las pruebas realizadas, que permiten obtener un perfil. Ahora bien, esta limitación parece que se derivaría necesariamente del reconocimiento de la mencionada legitimación por el TRLEBEP, 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 .

Esto, sin perjuicio de excluir determinados datos identificativos y de contacto de la persona seleccionada que puedan constar y que, desde la perspectiva del principio de minimización (artículo 5.1.c) RGPD), resultarían innecesarias (número de DNI, teléfono, dirección, firma, etc.).

Pero en el caso de no tratarse de un representante de los trabajadores 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.

En el caso particular del personal integrante de la policía local, debe tenerse en cuenta la normativa sectorial de aplicación a los cuerpos de seguridad, que prevé que se identifiquen con una tarjeta de identidad profesional (TIP) en sustitución del nombre y apellidos, por razones de seguridad. La Ley 4/2003, de 7 de abril, de ordenación del sistema de seguridad pública de Cataluña, dispone en su artículo 25 ter que "Todos los miembros de los cuerpos de policías locales deben llevar un documento de acreditación profesional. " (...) "En este documento debe figurar, como mínimo, el municipio de pertenencia, la identificación de la categoría profesional y el número de registro individual. (...)."

En la medida en que es éste el mecanismo de identificación previsto por la normativa por razones de seguridad en relación con agentes de cuerpos de policía, debería ser la forma de identificación de los afectados escogida para comunicar la información, siempre que las personas a las que hace referencia estén todavía en activo en el cuerpo policial en el momento de facilitar el acceso a la información.

## **Conclusiones**

La normativa de protección de datos no impediría el acceso de la delegada de personal a los datos meramente identificativos de los empleados públicos que han participado en el proceso selectivo al que se refiere la reclamación, a la información personal de los participantes que debe ser objeto de

publicación de acuerdo con la normativa vigente e, incluso, en caso de que se tratara de la delegada sindical de una organización sindical que tenga la consideración de más representativa, en la documentación acreditativa de los méritos alegados de las personas finalmente seleccionadas.

Barcelona 14 de abril de 2021

**Traducción Automática**