

IAI 19/2021

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación a la reclamación contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al expediente de la convocatoria de dos plazas de cabo

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 de la convocatoria de dos plazas de cabo.

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, en relación con el expediente de la convocatoria de dos plazas de cabo, le interpelan sobre los motivos por los que esta convocatoria no ha sido publicada en el BOE y sobre los motivos de la no provisión de la plaza de inspector de la guardia urbana y, en el que finalmente solicitan:
vista del expediente del proceso de la convocatoria de dos plazas de cabo de acuerdo con 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 (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 falta de respuesta a la solicitud de acceso a la información pública, presenta reclamación ante la GAIP contra un ayuntamiento, en la que solicita acceder a el expediente de la convocatoria del proceso selectivo de dos plazas de cabo.
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:

“Este expediente se corresponde al proceso de selección de dos plazas de cabo de provisión por promoción interna, actualmente suspendido en su tramitación, dadas las dificultades estructurales a las que se encuentra el Ayuntamiento en la reorganización del cuerpo de la Policía

Local, priorizando el nombramiento de un Jefe accidental de la Policía y el inicio de un proceso de selección para proveer a las plazas actualmente cubiertas con interinajes.

(...)

Se corresponde la vista pública del expediente.”

A fecha de emisión del presente informe, esta Autoridad no tiene constancia de que el Ayuntamiento haya resuelto la solicitud de información presentada por los delegados de personal y haya facilitado la vista del expediente.

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 y a 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 desea acceder la reclamante consistente en el expediente del proceso de selección para la provisión por promoción interna, de dos plazas de cabo tramitado por el ayuntamiento reclamado es información pública que contiene, a priori, 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”.

Según hace constar el Ayuntamiento de Caldes d'Estrac en el informe elaborado a requerimiento de la GAIP, el procedimiento de selección de personal objeto de la consulta está “actualmente suspendido en su tramitación (...) priorizando el nombramiento de un Jefe accidental de la Policía y el inicio de un proceso de selección para proveer a las plazas actualmente cubiertas con interinajes”. Esta indeterminación sobre el estado del expediente y el plazo transcurrido desde la publicación de la convocatoria - según se hace constar en el informe se publicó en el BOE de 1 de agosto de 2020 (se ha podido comprobar esta publicación en el BOE (<https://boe.es>) y en el BOP (<https://bop.diba.cat>))- nos lleva a considerar que se haya producido un desistimiento del procedimiento por parte de la administración convocante y por tanto que se trata de un expediente finalizado.

La información objeto de la reclamación presentada por la delegada de personal es “información pública” a efectos de la LTC, y está 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 cuanto a los datos personales que pueda contener el expediente reclamado hay que tener en consideración que no se dispone del expediente y que, según hace constar el Ayuntamiento de Caldes d'Estrac en el informe elaborado a requerimiento de la GAIP, el procedimiento habría sido suspendido en su tramitación y que en estos momentos el ayuntamiento estaría “priorizando el nombramiento de un Jefe accidental de la Policía y el inicio de un proceso de selección para proveer las plazas actualmente cubiertas con interinajes”. Sin embargo, no se indica qué trámites se habían realizado en el momento de la suspensión y, por tanto, si se habían presentado o no las solicitudes de participación y si se había hecho alguna de las pruebas previstas en la convocatoria.

Hay que tener en consideración que en el momento en que se presenta la solicitud de acceso a la información (30 de julio de 2020) todavía no se había efectuado la publicación de la convocatoria (la

convocatoria del proceso de selección se publicó en el BOE de 1 de agosto de 2020) y, por tanto, en el momento de la solicitud en el expediente no constarían otros datos personales que los de los empleados públicos y los cargos encargados de su tramitación. Ahora bien, si se tiene en consideración el momento en que se presenta la reclamación y se solicita acceso al expediente (27 de enero de 2021), podrían haberse realizado otros trámites de la convocatoria que hayan comportado el tratamiento de otros datos personales.

En los expedientes relativos a los procesos de selección se puede prever que consten entre otros, las solicitudes de participación de los aspirantes, las listas de aspirantes admitidos y excluidos, los documentos que hayan podido presentar los participantes, las actas del tribunal calificador en el que se recogen las valoraciones de los méritos alegados, las pruebas realizadas, el resultado del proceso, la propuesta de nombramiento y la resolución o acuerdo de contratación de la persona o personas candidatas finalmente seleccionadas. En el caso que nos ocupa, se desconoce en qué momento se habría producido la suspensión y por tanto cuáles de estos trámites y la correspondiente información de sus titulares está recogida en ese expediente, aunque se puede descartar de entrada, por razones obvias, los relativos al resultado del proceso.

Si la suspensión se produjo con posterioridad al trámite de presentación de solicitudes se puede prever que, además de los datos de los empleados públicos responsables de su tramitación y resolución, conste también información referida a las personas aspirantes, que acuerdo con la base segunda de la convocatoria debe tratarse de "funcionario o funcionaria de carrera en la categoría de agente del cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Caldes d'Estrac".

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 llevadas a cabo (por ejemplo, pruebas físicas o psicotécnicas que comporten una evaluación de aspectos de la personalidad así como el reconocimiento médico previsto en las bases de la convocatoria).

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 con la oferta de selección pública por 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, tanto funcionario como laboral de las entidades locales (dejando a su propia regulación el acceso a la condición de funcionario de habilitación de carácter nacional).

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:

- 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.

(...).”

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 hubieran, en su caso, 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. Aunque, puede decirse 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 ha 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 y más en un supuesto como el que nos encontramos con que el procedimiento no finalizó con la resolución de la convocatoria y el nombramiento de las personas seleccionadas.

La reclamante aduce en su escrito de solicitud que han observado erratas en la tramitación del procedimiento y que el acceso es para verificar que éste se efectúa correctamente. Ahora bien, como se ha expuesto, de la información facilitada por el ayuntamiento no queda claro el estado del expediente, si éste está suspendido pendiente de informes o por otro motivo y se tiene previsto reanudar su tramitación o si el ayuntamiento ha desistido del trámite, en cualquier caso, para la realización de la finalidad aducida bastaría con disponer de la información que ya se ha hecho pública y no sería necesario el sacrificio de la privacidad de las personas que han participado en el proceso selectivo.

Por otra parte, es necesario descartar la posibilidad de entregar los datos anonimizados. En un caso como éste, en el que se trata de un procedimiento de promoción interna y en el que la solicitante forma parte del propio ayuntamiento, la eliminación de los datos personales identificativos de las personas afectadas de dicha información o documentación no sería una herramienta eficaz para garantizar su información

la anonimización, dado que la información podría relacionarse fácilmente con una persona concreta identificable previamente conocida por la reclamante.

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 a la convocatoria y más cuando ninguno de ellos ha sido beneficiado con la decisión administrativa.

Hay que tener en consideración que, tal y como hemos sostenido ya en algún otro informe (por ejemplo el Informe IAI 18/2021) a todos los efectos la previsión del artículo 31.6 del TRLEBEP que reconoce a las organizaciones sindicales más representativas legitimación para impugnar los acuerdos de los órganos de selección debe comportar también el reconocimiento de su habilitación para poder acceder al expediente antes de realizar la impugnación. Este acceso puede 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 de los exámenes realizados. Ahora bien, en un supuesto como el que nos ocupa, en el que todavía no se ha nombrado a ninguna persona ni se ha puesto fin al procedimiento, no habría justificación para acceder a los datos personales de las personas que hayan presentado la sol o hayan realizado alguna de las pruebas.

Por último, en cuanto a la forma de facilitar la información de los candidatos, en el caso particular del personal integrante de la policía local es necesario tener 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 relativa a estos agentes tal y como ha establecido también el artículo 70.3 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.

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, ya la información personal de los participantes que debe ser objeto de publicación de acuerdo con la normativa vigente.

Barcelona, 14 de abril de 2021