

IAI 20/2021

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por una delegada de personal contra un ayuntamiento por la denegación de acceso al expediente correspondiente al proceso de selección de una plaza de funcionario de carrera de técnico de administración general

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 correspondiente al proceso de selección de una plaza de funcionario de carrera de técnico de administración general.

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

Antecedentes

1. En fecha 12 de julio de 2019, y según consta en el expediente, los delegados de personal de una sección sindical en el Ayuntamiento (...) presentan ante este consistorio una instancia de acceso a información en los términos siguientes:

“Exponen: Que el día 26 de octubre de 2011 se realizaron una parte de las pruebas del proceso de selección de una plaza de Técnico de Administración General (TAG), y dado que visto el BOPB se ha observado que se produjeron irregularidades.

Solicitan: Vista y copia del expediente, del acta final firmada por los miembros del tribunal, y de los Decretos núm. 573/11, 598/11 y 639/11, del proceso de selección de una plaza de TAG del Ayuntamiento (...), 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).”

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 solicitada, presenta reclamación ante la GAIP contra el Ayuntamiento.

3. En fecha 5 de febrero de 2021, 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 y la identificación de las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.

4. En fecha 8 de febrero de 2021, la GAIP requiere a la reclamante la acreditación de su condición de delegada de personal. Consta en el expediente copia de la designación de la reclamante como delegada sindical en representación de la Sección Sindical (...) en el Ayuntamiento.

5. En fecha 16 de marzo de 2021, el Ayuntamiento remite a la GAIP el informe emitido por el Secretario interventor accidental en relación con la reclamación presentada, en la que se expone que:

“Consta escrito de respuesta de la Alcaldesa de 30-1-2020 a la instancia presentada por los representantes del personal funcionario (...), en el que traslada que este expediente ha sido objeto de petición para su análisis a los servicios de Asistencia Jurídica de la Diputación de Barcelona en el objeto de la impugnación que han presentado. Actualmente el Ayuntamiento está pendiente de recibir el informe solicitado para dar respuesta a la instancia sindical.(...)”.

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.

6. En fecha 25 de marzo 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.

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 esta persona (artículo 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 objeto de la reclamación es, según se desprende de las manifestaciones de la parte reclamante y del conjunto de información que consta en el expediente, el acceso (y copia) al expediente del proceso de selección llevado a cabo año 2011 para proveer una plaza de funcionario de carrera de técnico de administración general (TAG) en el Ayuntamiento (...).

La persona reclamante hace también mención al acta final firmada por los miembros del Tribunal calificador y en los Decretos de Alcaldía núm. 573/2011, 598/2011 y 639/2011 dictados en el seno de este procedimiento.

De acuerdo con la información publicada sobre el proceso en cuestión en sede de transparencia por el propio Ayuntamiento (...), así como en el BOP (<https://bop.diba.cat/>), el Decreto de Alcaldía 573/2011 corresponde al listado provisional de admitidos y excluidos en las pruebas para la selección de personal en la plaza de TAG; el Decreto de Alcaldía 598/2011 corresponde al listado definitivo de admitidos y excluidos a dicho proceso selectivo; y, el Decreto de Alcaldía 639/2011 corresponde al nombramiento como funcionario de carrera de la persona que superó el proceso selectivo, en el que se recoge literalmente el acta levantada por el Secretario del Tribunal calificador en el que se valora el concurso oposición de la totalidad de aspirantes.

Aparte de esta información, a la que se refiere en particular la parte reclamante, se puede presuponer que en el expediente constará también, entre otras, las solicitudes de participación de los aspirantes, las eventuales pruebas realizadas y los documentos que hayan podido presentar a los participantes acreditativos de los méritos alegados.

Así pues, partiremos del hecho de que en el expediente reclamado puede constar numerosa información referida a las personas participantes en el proceso selectivo, además de los datos de los empleados públicos responsables de su tramitación y resolución.

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, coteo o interconexión, limitación, supresión o destrucción."

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en éste 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".

El artículo 6.3 del RGPD establece que la base del tratamiento indicado en este artículo 6.1.c) ha de estar establecida por el Derecho de la Unión europea o por el derecho de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento.

La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros a los que hace referencia este artículo requiere que la norma de desarrollo, al tratarse la protección de datos personales de un derecho fundamental, tenga rango de ley (artículo 53 CE), tal y como ha venido a reconocer el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

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 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 las 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 la que hace referencia 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 de el ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley".

El expediente de la convocatoria del proceso selectivo objeto de reclamación es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y, consecuentemente, queda sometido al régimen del derecho de acceso (artículo 18 LTC).

La Disposición adicional primera, apartado 2, de la LTC dispone que "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. "

Consta en el expediente que la persona que presenta la reclamación lo hace como delegada de personal del Ayuntamiento.

Ésta es una cuestión relevante, dado que son las juntas o delegados de personal (artículo 39 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), así como el Comité de Empresa (artículo 63 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (ET), 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 (artículos 40 TRLEBEP y 64 ET).

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.

III

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 (letra a)), así como la de vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo (letra e)). Éstos, como órganos de representación de los trabajadores, deben poder acceder a la información de que disponga el Ayuntamiento que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, información que podría contener datos personales de los trabajadores.

En lo que concierne al personal laboral, el artículo 64 del ET atribuye al Comité de empresa y por extensión también a los delegados de personal (artículo 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.” Añadiendo que 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” (artículo 64.1 ET). El apartado 7 de este mismo precepto atribuye también a los órganos de representación la función, entre otros, 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.

El eventual acceso a la información personal de los trabajadores por parte de sus órganos de representación debería encontrar, en todo caso, su habilitación en esta función de vigilancia de las normas vigentes.

Ahora bien, más allá de ello, no existe otra previsión específica que esté relacionada directamente con los procesos de selección de personal para la provisión de puestos de trabajo.

Visto esto, aparte de las previsiones del régimen específico de acceso (TRLEBEP y ET), habrá que tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia, cuya finalidad es, 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 responsabilidad en la gestión pública.

En este contexto, si los ciudadanos deben poder tener esa capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, hay que reconocer esta capacidad a los representantes de los trabajadores, en caso de que nos ocupa, a la delegada de personal.

IV

El derecho de acceso a información pública (artículo 18 LTC) no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes (artículo 20 y s. LTC). 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.

De entrada, 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 del proceso selectivo objeto de reclamación en el que no consten datos personales (artículo 4.1) RGPD), 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 méritos.

En cuanto a la información personal que conste en dicho expediente, a falta de disponer de las alegaciones que hayan podido formular las personas afectadas -a las que debería haberse dado traslado de la solicitud y/o de la reclamación de acuerdo con los artículos 31 y 42 de la LTC- ya falta también de conocer, con exactitud, los datos concretos que constan, debe señalarse que, con carácter general, debe quedar excluido el acceso a los datos especialmente protegidos que puedan constar en el expediente (artículo 9 RGPD).

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 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 la misma 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 LOPDDDD, dispone que:

“1. Si la información solicitada contuviera datos personales que revelan la ideología, afiliación sindical, religión o creencias, cuyo 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 públicas las datos con anterioridad a que se solicite el acceso.

Si la información incluyese datos personales que hagan referencia al origen racial, a la salud o en la vida sexual, incluyendo datos genéticos o biométricos o contuviera datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevaran 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 este estuviera amparado por una norma con rango de ley.”

En los expedientes relativos a procesos selectivos no se puede descartar que consten datos merecedores de especial protección, ya sea porque los ha aportado alguna de las personas candidatas (por ejemplo, discapacitados, necesidad de adaptación de determinadas pruebas, etc.) o ya sea como resultado de alguna de las pruebas realizadas (por ejemplo, pruebas psicotécnicas que comporten la evaluación de aspectos de la personalidad, incluidas, en su caso, entrevistas personales).

En el caso concreto, y por la información de que se dispone, no parece constar la existencia de un turno de reserva para aspirantes que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% en relación a la plaza de TAG objeto de provisión. La existencia, en su caso, de esta vía de acceso restringida podría justificar el acceso de la persona reclamante, como delegada de personal, a la información sobre qué aspirante ha optado por acceder por esta vía de acceso.

Ahora bien, no puede descartarse que en el expediente en cuestión pueda constar información merecedora de especial protección como consecuencia de alguna de las pruebas llevadas a cabo en el seno del proceso selectivo, principalmente dada la previsión en las bases que rigen el proceso de la realización de una entrevista personal con los aspirantes.

En caso de que de la realización de esta prueba (o de cualquier otra) se desprenda información especialmente protegida deberá preservarse su confidencialidad, salvo que con la solicitud se hubiera aportado el consentimiento expreso de las personas afectadas 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 citado 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. Debe darse acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos a menos que, excepcionalmente, en el caso concreto deba 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.
- (...).”

El apartado 1 de este precepto de la LTC permite acceder a los datos meramente identificativos de los empleados públicos que intervienen por razón de sus funciones en los diferentes procedimientos o actuaciones públicas llevadas a cabo 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 qué se entiende por datos personales meramente identificativas en los siguientes términos:

“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 tanto, facilitar el acceso de la persona reclamante a los datos meramente identificativos de los empleados públicos que, en ejercicio de sus funciones, hayan participado en el proceso selectivo, en los términos indicados, en principio no sería contrario al derecho a la protección de datos personales.

VI

En cuanto al resto de datos resultará de aplicación el apartado 2 del artículo 24 de la LTC, antes citado, por lo que, a efectos de otorgar el acceso, es necesario realizar una ponderación razonada entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas.

En este sentido, es necesario tener especialmente en cuenta que parte de la información que se pide ya habría sido objeto de publicidad por parte del Ayuntamiento, de conformidad con la normativa aplicable al proceso selectivo en cuestión.

Así, el TRLEBEP establece que los procesos de selección de personal en el ámbito de las Administraciones públicas se encuentran sujetos a una serie de principios, entre los que conviene destacar los de publicidad y transparencia (artículo 55.2.a) y b)). En concreto, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario, el TRLEBEP dispone que es necesario proveerlos mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de publicidad (artículo 78 EBEP).

También la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), 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."

En términos similares se pronuncia el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril (TRLMLC), en los artículos 285 y 286.

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 cuanto a la fase de admisión de solicitudes, el artículo 78 del Decreto 214/1990 establece que la resolución de la misma debe publicarse en el DOGC (aunque posibilita su sustitución por cualquier otro sistema de notificación previsto en la ley de procedimiento administrativo) y que debe de indicar el lugar en el que se hacen públicas las listas completas de los aspirantes admitidos y excluidos.

El artículo 79 del Decreto 214/1990 prevé que una vez iniciadas las pruebas selectivas la publicación de los anuncios de la realización de las pruebas restantes se efectúa en los locales donde se hayan realizado las pruebas anteriores, que ya no será obligatoria su publicación en el BOP, y que será en este lugar donde deben hacerse públicas, para cada prueba, de acuerdo con el artículo 80, la lista de aprobados por orden de puntuación, mientras que la puntuación final de las pruebas y la lista de aprobados debe publicarse en el tablón de anuncios del ente local y, de acuerdo con el artículo 82, los nombramientos se han de publicar en el BOP.

Además, los procesos de selección de personal conllevan una concurrencia competitiva y, por tanto, habría suficiente habilitación legal para hacer pública la identidad de las personas finalmente seleccionadas, según se prevé en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas (LPAC), en relación con la notificación de resoluciones y actos administrativos (artículo 40 y s. LPAC), concretamente, en el artículo 45.1.b), según el cual los actos administrativos deben ser publicados:

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

Desde la perspectiva de la legislación de transparencia, en concreto, de las obligaciones de publicidad activa, la propia LTC establece, en su artículo 9.1.e), que deben publicarse (en el portal de la transparencia o sede electrónica correspondiente) los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal, sin distinguir 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.”

Por la información de que se dispone (los diferentes Decretos de Alcaldía señalados en el FJ III de este informe), el Ayuntamiento habría hecho pública la información relativa a las listas de las personas admitidas en el proceso selectivo, la puntuación obtenida en los diferentes ejercicios de la fase de oposición y en la fase de concurso para todos los participantes, el resultado final del proceso, así como la propuesta de nombramiento y el nombramiento de la persona participante con mayor puntuación obtenida (hacer notar que, desde el punto de vista del principio de minimización de los datos (artículo 5.1.c) RGPD) la publicación de las listas de aspirantes suspendidos no resultaría justificada).

Se trata, por tanto, de información que cualquier persona, incluida la persona reclamante, ha podido o puede conocer y que en principio puede ser suficiente para dar cumplimiento a la finalidad general de transparencia y de control de un proceso selectivo por parte de la ciudadanía.

Además, hay que tener en cuenta que los participantes aprobados del 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 aprobados 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 (y copia) a la información que ha sido objeto de difusión 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.

Ahora bien, más allá de esto, los participantes también pueden tener cierta expectativa de privacidad respecto al resto de informaciones personales que afectan a su participación en el proceso selectivo, tales como, la solicitud de participación, la documentación acreditativa de los méritos alegados (currículo, formación académica, experiencia profesional, cursos, etc.) y el contenido de las pruebas realizadas y/o de la entrevista personal. Al menos, pueden tener esta expectativa en el sentido de 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 de acceso 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.

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

En 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.

Por eso es conveniente distinguir el acceso a este tipo de informaciones de los participantes no seleccionados del acceso a esta misma información de la persona finalmente seleccionada.

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, no se ve, en este sentido, qué incidencia puede tener en el control de la actuación administrativa por parte de los representantes de los trabajadores el hecho de conocer información relativa a personas candidatas que no han sido seleccionadas, de modo que éstas resulten identificables.

Estas personas, pese a optar a la plaza de TAG, no han sido finalmente seleccionadas, por lo que no se han visto en ningún momento favorecidas con la decisión adoptada por la administración actuante.

Los motivos aducidos por la parte reclamante en su solicitud de acceso relativos a la observancia de irregularidades, sin mayor concreción al respecto ("visto el BOP se ha observado que se produjeron irregularidades"), no pueden considerarse suficientes a efectos de justificar 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 (la información sobre la identidad y la puntuación obtenida por las personas no seleccionadas en relación a los méritos alegados y las pruebas que hayan podido realizar se ha publicado mediante el Decreto de Alcaldía 639/2011).

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, contenido de las pruebas realizadas o de la entrevista personal u otra documentación que pueda constar en el expediente en este sentido) relativa a los candidatos no seleccionados.

En cuanto a la persona finalmente seleccionada, y dada la referencia a la observancia de irregularidades en el seno del proceso selectivo por parte de la delegada de personal en su solicitud de acceso, es necesario plantearse si el acceso a dicha información podría resultar justificado a la vista de lo establecido en el artículo 31.6 del TRLEBEP, a pesar de encontrarnos frente a información relativa a un proceso selectivo llevado a cabo en el año 2011.

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 .

Aunque en el supuesto concreto nos encontramos ante información que hace referencia a un proceso selectivo llevado a cabo en 2011, el reconocimiento legal de esta legitimación para impugnar las resoluciones del órgano de selección hacia las organizaciones sindicales más representativas y la no constancia en el caso concreto de la concurrencia de determinadas circunstancias personales de la persona candidata seleccionada que pudieran justificar la limitación del derecho de acceso de la persona reclamante a esta información (artículo 31 LTC), podrían justificar, a pesar del transcurso del tiempo, el acceso de la delegada de personal -siempre que forme parte de una organización sindical que tenga la condición de más representativa- a dicha información, dada su relevancia por, en su caso, no ya impugnar la decisión tomada sino incluso poder poner en conocimiento del Ayuntamiento la existencia de alguna causa de nulidad de pleno derecho detectada para que éste pueda actuar en consecuencia.

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 (núm. DNI, teléfono, dirección, firma, etc.).

Pero en el caso de no tratarse de una 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.

Conclusión

El derecho a la protección de datos no impide el acceso de la delegada de personal a los datos meramente identificativos de los empleados públicos que han participado en el proceso selectivo de una plaza de TAG a la que se refiere la reclamación, a la información personal de los participantes que deben ser objeto de publicación de acuerdo con la normativa vigente e, incluso, en caso de que se trate del delegado sindical de una organización sindical que tenga la consideración de más representativa, a la documentación acreditativa de los méritos alegados y al contenido de las pruebas realizadas de la persona finalmente seleccionada.

Barcelona, 8 de abril de 2021