

**Dictamen en relació amb la consulta formulada per un consorci sanitari sobre l'accés als expedients de selecció de personal**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit del Delegat de protecció de Dades d'un consorci sanitari en el qual es formulen diverses qüestions relacionades amb l'accés a la informació personal dels expedients de selecció de personal.

En concret, es plantegen les qüestions següents:

*“Qui pot tenir accés als expedients de selecció? Qualsevol candidat amb interès legítim en el procés (els candidats del procés per exemple) i els representants dels treballadors?”*

*A quina documentació poden tenir accés? A tot l'expedient dels candidats (titulacions, experiència, al·legacions, etc.), a les actes del comitè de selecció o a un resum anonimitzat de les dades i resultats?*

*L'accés a l'expedient seria il·limitat en el temps?*

*En cas de sol·licitud de revisió, es podrien revisar només els expedients dels candidats que estan en primera posició i/o que tenen opcions de guanyar una plaça?*

*Cal informar els candidats que les seves dades poden ser objecte de revisió per altres candidats i representants dels treballadors?”*

Analitzada la consulta i vista la normativa vigent aplicable, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen.

I

(...)

II

La consulta planteja diverses qüestions relacionades amb l'accés als expedients dels processos de selecció de personal, focalitzant-se especialment en esclarir en quins termes hi poden accedir les persones aspirants i els representants dels treballadors.

D'acord amb l'acord de govern pel qual s'autoritza la creació de l'entitat consultant i se n'aproven els Estatuts, aquesta *“té la consideració de consorci sanitari i està subjecte al règim jurídic establert en la disposició addicional única de la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves fórmules de gestió del Sistema Nacional de Salut. (...) és una entitat jurídica pública, de naturalesa institucional i de base associativa, dotada de personalitat jurídica plena i independent de la dels seus membres, amb tota la capacitat jurídica de dret públic i privat que requereixi per*

*a la realització de les seves finalitats, i resta adscrit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través del Servei Català de la Salut" (article 4.1).*

La disposició addicional única de la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves fórmules de gestió del Sistema Nacional de Salut, a què remet aquest article, regula el règim jurídic aplicable als consorcis sanitaris en els termes següents:

*"1. Los consorcios sanitarios cuyo objeto principal sea la prestación de servicios del Sistema Nacional de Salud están adscritos a la Administración sanitaria responsable de la gestión estos servicios en su ámbito territorial de actuación y su régimen jurídico es el establecido en esta disposición y, subsidiariamente, en aquello no regulado en esta Ley, la normativa que regula con carácter general el resto de consorcios administrativos.*

*2. (...)*

*3. **El personal al servicio de los consorcios sanitarios podrá ser funcionario, estatutario o laboral procedente de las Administraciones participantes o **laboral en caso de ser contratado directamente por el consorcio.**** El personal laboral contratado directamente por los consorcios sanitarios adscritos a una misma Administración se someterá al mismo régimen. El régimen jurídico del personal del consorcio será el que corresponda de acuerdo con su naturaleza y procedencia."*

Vist això, s'entén que l'accés a què fa esment la consulta es planteja en relació amb els expedients resultants dels processos de selecció del personal laboral contractat pel consorci sanitari.

L'article 30 dels seus Estatuts disposa que *"el personal del consorci és contractat i es regeix per les normes de dret laboral, així com per la resta de normativa d'ocupació pública que li sigui d'aplicació"* (apartat 2).

També disposa que *"la selecció del personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Les contractacions de cobertura temporal han de respectar els mateixos principis"* (apartat 4).

Tot i que en la consulta no s'especifica quina informació o documentació forma part dels expedients de selecció del personal laboral, sigui fix o temporal, dels termes en què es formula es desprèn que, com a mínim, constaran les sol·licituds de participació, la documentació justificativa o acreditativa dels mèrits i capacitats al·legades per cada aspirant (currículum, titulacions acadèmiques, experiència professional, etc.) i la documentació elaborada pel comitè de selecció en el decurs del procés selectiu de què es tracti. En atenció al procediment de selecció que s'empri per a la contractació d'aquest personal, també hi podria constar informació sobre les proves (de coneixements, test psicotècnic, etc.) i/o entrevistes que, si escau, puguin dur-se a terme.

En tot cas, és clar que en els dits expedients de selecció constarà un gran volum d'informació personal i de diversa naturalesa relativa a les persones aspirants, a més de les dades dels membres del comitè de selecció i altre personal responsable de la tramitació i resolució del procés selectiu.

El Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, General de Protecció de Dades (en endavant, RGPD), defineix tractament de dades com *"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, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción” (article 4.2).*

L'article 5.1.a) de l'RGPD estableix que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent (principi de licitud, lleialtat i transparència).

L'article 6.1 de l'RGPD regula les bases jurídiques en les que pot fonamentar-se el tractament de dades personals, entre les quals convé destacar la base jurídica de l'apartat 1.c), relativa a que *“el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Cal tenir en consideració que, tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en la base jurídica de l'article 6.1.c) de l'RGPD esmentada quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

### III

A efectes de determinar la licitud del tractament (l'accés als expedients), cal tenir en compte les previsions de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC).

Aquesta Llei, que té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública, estén el seu àmbit subjectiu d'aplicació *“als organismes i ens públics, les societats amb participació majoritària o vinculades, les fundacions del sector públic, les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions a què fa referència la lletra a, les entitats de dret públic que actuen amb independència funcional o amb una autonomia especial reconeguda per llei que exerceixen funcions de regulació o supervisió externa sobre un determinat sector o activitat, les institucions de la Generalitat a què fa referència el capítol V del títol II de l'Estatut d'autonomia, els col·legis professionals i les corporacions de dret públic en allò que afecta l'exercici de llurs funcions públiques i els consorcis o altres formes associatives i llurs ens vinculats i societats mercantils en què participa de manera majoritària alguna d'aquestes administracions”* (article 3.1.b) LTC).

L'article 18 de l'LTC reconeix el dret de les persones a *“accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”* (apartat 1).

L'article 2.b) de l'LTC defineix “informació pública” com *“la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”*.

Per la seva part, l'article 53.1 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), concreta que és informació pública objecte del dret d'accés *“tota la informació, qualssevol dades o documents que les administracions públiques han elaborat, posseeixen, o poden legítimament exigir a tercers persones com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions.”*

La informació o documentació que forma part dels expedients de selecció de personal laboral del consorci sanitari és informació pública a efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, per tant, resta sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa.

En la consulta es fa referència a la possibilitat que accedeixin als expedients íntegres de selecció de personal les persones aspirants i també els representants dels treballadors (*qui pot tenir accés als expedients de selecció? Qualsevol candidat amb interès legítim en el procés (els candidats del procés per exemple) i els representants dels treballadors? A quina documentació poden tenir accés? A tot l'expedient dels candidats (titulacions, experiència, al·legacions, etc.), a les actes del comitè de selecció o a un resum anonimitzat de les dades i resultats?*). Per tant, és convenient examinar-ho de manera diferenciada, si bé es pot avançar que, en cap dels casos, es podria dur a terme un accés al seu contingut íntegre.

#### IV

Respecte l'accés als expedients de selecció de personal laboral per part de les persones participants en els mateixos (candidats), cal determinar, en primer lloc, quin és el règim jurídic aplicable a la sol·licitud d'accés.

La disposició addicional primera de l'LTC estableix que *"l'accés dels interessats als documents dels procediments administratius en tràmit es regeix pel que determina la legislació sobre règim jurídic i procediment administratiu"*.

La persona que participa en un procés de selecció de personal té la condició de persona interessada, en la mesura que pot resultar afectada pel resultat d'aquest procediment administratiu (article 4 Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC)). Per tant, en el supòsit que el procés de selecció no hagués finalitzat en el moment en què es presenta la sol·licitud d'accés caldria tenir present que aquesta s'hauria de regir pel dret d'accés que regula la normativa de procediment administratiu.

En la consulta es fa esment a la *"sol·licitud de revisió"* i al fet de si, en aquest cas, *"es podrien revisar només els expedients dels candidats que estan en primera posició i/o que tenen opcions de guanyar una plaça"*.

Amb aquesta pregunta sembla que s'està fent referència a l'accés respecte processos de selecció que han finalitzat però en relació amb els quals es manté obert el termini per a la interposició del recurs administratiu o contenciós administratiu. En aquest cas, tal i com ha posat de manifest aquesta Autoritat amb anterioritat en l'informe [IAI 51/2017](#), el qual es pot consultar al web de l'Autoritat, també cal entendre que s'ha de poder exercir el dret d'accés previst en la normativa de procediment administratiu.

Al respecte, l'article 53.1.a) de l'LPAC reconeix a les persones interessades en un procediment administratiu el dret a accedir i a obtenir una còpia dels documents continguts en els procediments en els quals tenen aquesta condició.

Tal com ha posat de manifest l'Autoritat (per exemple, a l'informe [IAI 16/2021](#) o al dictamen [CNS 25/2019](#), entre d'altres), aquest dret d'accés està directament vinculat amb el dret de defensa de la persona interessada i està formulat en uns termes força amplis. Ara bé, això no significa que sigui un dret absolut sinó que, quan entra en conflicte amb altres drets, com podria ser el dret fonamental a la protecció de dades personals de terceres persones (article 18 CE), caldrà fer una ponderació dels diferents drets en joc, per tal de decidir quin ha de prevaldre i en quina mesura.

De fet, la mateixa LPAC estableix que cal aplicar les limitacions previstes en la legislació de transparència quan regula l'obtenció de còpies o l'accés a l'expedient de les persones interessades en el tràmit d'audiència previst a l'article 82.1, o quan regula el dret de les persones interessades a sol·licitar l'expedició de còpies autèntiques dels documents públics administratius emesos per les administracions públiques que preveu l'article 27.4.

Aquestes previsions s'han d'entendre també d'aplicació respecte del dret d'accés previst a l'article 53.1.a) de l'LPAC i, en conseqüència, respecte l'accés a informació que consti en l'expedient de selecció de personal de què es tracti, serà d'aplicació el que estableixen els articles 23 i 24 de l'LTC.

Vist això, una primera conclusió, des del punt de vista de la protecció de dades, seria que no hi hauria inconvenient en facilitar a la persona sol·licitant l'accés i còpia d'aquella documentació de l'expedient de selecció de personal en què no constin dades de caràcter personal (article 4.1 RGPD). Seria el cas, per exemple, dels barems i els criteris de correcció o valoració dels mèrits i proves.

Així mateix, tampoc hi hauria inconvenient en facilitar-li l'accés i còpia d'aquella documentació de l'expedient en la que constin exclusivament dades personals seves, sobre la base de l'article 15 de l'RGPD, que regula el dret d'accés de l'afectat a les seves pròpies dades personals. Seria el cas, per exemple, de la documentació relativa al seu currículum, als exàmens o proves que, si escau, hagi realitzat, a la valoració efectuada pel comitè de selecció al respecte, etc.

Respecte a la resta de documentació que consti a l'expedient del procés selectiu que contingui informació sobre altres persones diferents de la persona sol·licitant, cal tenir en compte el que estableixen els articles 23 i 24 de l'LTC, a què fem esment tot seguit.

## V

L'article 23 de l'LTC preveu que les sol·licituds l'accés a la informació pública *“han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud.”*

En termes similars, l'article 15.1 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT), en la seva redacció donada per la disposició final onzena de l'LOPDGDD, disposa el següent:

*“1. Si la información solicitada contuviera datos personales que revelen la ideología, afiliación sindical, religión o creencias, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.*

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

En els expedients relatius a processos selectius no es pot descartar que hi constin dades mereixedores d'especial protecció, ja sigui perquè les ha aportat alguna de les persones candidates (per exemple, discapacitats, necessitat d'adaptació de determinades proves, etc.) o ja sigui com a resultat d'alguna de les proves dutes a terme en el decurs del procés de selecció (per exemple, proves psicotècniques que comportin l'avaluació d'aspectes de la personalitat, incloses, si escau, entrevistes personals).

Per tant, si constés alguna dada d'una categoria especial o especialment protegida en els expedients de selecció de personal, caldria excloure-la de l'accés, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitants previstes a l'article 15.1 de l'LT. De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades de la resta de candidats prevaldria sobre el dret a l'accés a la informació de la persona sol·licitant.

## VI

Pel que fa a la informació merament identificativa de les persones que hagin intervingut en la tramitació del procés selectiu per raó del seu càrrec (com ara, els membres del comitè de selecció), a priori, no hi hauria inconvenient per facilitar-la a la persona interessada.

El coneixement d'aquestes dades trobaria empara tant en el dret a identificar les autoritats i al personal al servei de les administracions públiques responsables de tramitar el procediments (article 53.1.a) LPAC), com en l'article 24.1 de l'LTC, segons el qual *“s'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.”*

En aquest sentit, l'article 70.2 del RLTC concreta què són dades personals merament identificatives *“les consistents en el nom i cognoms, el càrrec o lloc ocupat, cos i escala, les funcions desenvolupades i el telèfon i les adreces, postal i electrònica, de contacte professional, referides al personal al servei de les administracions públiques, alts càrrecs i personal directiu del sector públic de les administracions públiques.(...)”*.

## VII

En relació amb la resta de dades personals dels participants que puguin constar en l'expedient que no tinguin la consideració de dades especialment protegides, caldria atènyer-se al que estableix l'article 24.2 de l'LTC, segons el qual:

*“2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:*

- a) El temps transcorregut.*
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*



*d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.  
(...).*”

En primer lloc, cal dir que no hi hauria inconvenient en facilitar a la persona interessada aquella informació que hagi estat objecte de publicació en el transcurs del procés selectiu que pugui constar en l'expedient.

Cal recordar que, d'acord amb l'article 30.4 dels Estatuts del consorci, la selecció del seu personal laboral fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat, a què fa esment la normativa d'ocupació pública, així com que aquests principis també han de regir la contractació del personal laboral temporal.

També que, atès que els processos de selecció de personal comporten una concurrència competitiva, hi hauria suficient habilitació legal per fer pública la identitat de les persones finalment seleccionades, sobre la base de l'article 45.1.b) de l'LPAC.

De fet, la mateixa LTC estableix, al seu article 9.1.e), l'obligació de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica) les convocatòries i els resultats dels processos de selecció de personal laboral, tant fix com temporal.

L'article 21.2 del RLTC concreta, al respecte, que *“les dades a publicar han de fer referència, com a mínim, a l'anunci de la convocatòria, a les bases, als anuncis oficials i al nom i cognoms i als quatre números del document nacional d'identitat o document equivalent de les persones admeses en cada prova o exercici del procés i de la persona finalment seleccionada, d'acord amb els criteris establerts en matèria de protecció de dades.”*

Vist això, no sembla que facilitar l'accés a la informació que ha estat objecte de difusió en el transcurs del procés selectiu que pugui constar en l'expedient hagués de tenir especial rellevància pel que fa al dret a la protecció de dades personals de les persones afectades, particularment quan la persona que sol·licita l'accés ha participat en el procés selectiu, per la qual cosa seria probable que ja fos del seu coneixement.

Respecte l'accés a la resta d'informació de les altres persones participants (sol·licitud de participació, documentació acreditativa dels mèrits i/o el contingut de les proves que s'hagin pogut realitzar, si escau, etc.), i a efectes de la dita ponderació, caldria tenir en compte els motius pels quals li interessa conèixer la informació i si podria ser rellevant, en algun sentit, per al control de l'actuació del consorci sanitari en aquest àmbit o si concorre un interès particular (article 22.2 LTC i article 15.3.b) LT).

A banda d'això, revestiria, en tot cas, especial importància el fet que la informació a la qual es vol accedir i obtenir còpia s'emmarcaria en un procediment de concurrència competitiva i que la persona sol·licitant tindria la condició de persona interessada en el mateix.

En la ponderació entre el principi de publicitat i transparència que ha de regir els processos de selecció de personal i el dret a la protecció de les dades personals de les persones afectades ha de prevaldre el principi de publicitat i transparència. Sobre aquest criteri i a tall d'exemple es poden citar la Sentència de l'Audiència Nacional, de 26 d'abril de 2012 o la Sentència 623/2018 del Tribunal Superior de Justícia de Madrid.

En la valoració de les proves realitzades i dels mèrits acreditats pels candidats, que cal fer en el procés selectiu, hi ha sens dubte un marge de discrecionalitat tècnica que correspon a l'òrgan qualificador. El control d'aquest marge de discrecionalitat, per evitar que s'incorri en arbitrarietat, només es pot dur a terme si el subjecte perjudicat per la decisió administrativa (el candidat no

seleccionat) té la possibilitat de conèixer els elements fàctics dels quals parteix la valoració efectuada per l'òrgan de selecció.

Així, en exercici del dret de defensa i als efectes de poder comprovar eventuais actuacions arbitràries de l'òrgan qualificador contràries als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i transparència que han de regir en qualsevol procediment d'aquest tipus, resultaria justificat que la persona sol·licitant pugui disposar d'informació sobre els diferents aspectes que s'han pogut valorar en el procés selectiu, això és els coneixements i les capacitats (mitjançant l'accés als exàmens efectuats si escau), els mèrits (tant acadèmics com d'experiència) i la puntuació obtinguda.

La qüestió, des del punt de vista del principi de minimització de dades (article 5.1.c) RGPD), segons el qual les dades objecte de tractament han de ser adequades, pertinents i necessàries per al compliment de la finalitat pretesa amb l'accés, se centraria en determinar si aquesta informació ha de ser exclusivament de la persona aspirant finalment seleccionada o bé pot abastar també altres participants en el procés selectiu.

Tal com ha vingut sostenint aquesta Autoritat i, com avala la jurisprudència citada, s'ha de poder accedir a la informació esmentada relativa als candidats que han obtingut millor puntuació que la persona sol·licitant, però no als que han obtingut una puntuació pitjor, ni a dades personals innecessàries per a la defensa de la persona interessada, com serien el domicili, número de telèfon, correu electrònic, etc.

Disposar de la informació referida a persones aspirants que han obtingut pitjor puntuació, o que no han superat el procés selectiu, no resultaria justificat, atès que la seva posició respecte la persona que sol·licita l'accés no suposaria cap perjudici per als seus drets i interessos. Per tant, no hauria de facilitar-se.

Les consideracions fetes en aquest fonament jurídic i en els fonaments jurídics V i VI serien aplicables també en el supòsit que el procés de selecció de personal hagués finalitzat en el moment de presentar la sol·licitud per la persona participant. En aquest cas, el règim jurídic aplicable seria directament el de la legislació de transparència, és a dir, els articles 23 i 24 de l'LTC i l'article 15 de l'LT examinats en els apartats anteriors.

## VIII

Respecte l'accés als expedients de selecció de personal per part dels representants dels treballadors, fer avinent que aquesta és una qüestió que ha estat examinada per aquesta Autoritat amb anterioritat en, entre d'altres, els informes [IAI 18/2021](#), [IAI 20/2021](#) o [IAI 40/2021](#), disponibles al web de l'Autoritat.

En aquest cas, cal tenir present que els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació. Per tant, d'acord amb la disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC aquest règim és el que caldria aplicar amb caràcter prioritari, sens perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

En concret, l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (ET), atribueix al Comitè d'empresa, i per extensió també als delegats de personal (article 62.2 ET), el dret a ser informats "(...) sobre aquelles qüestions que puguin 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." Afegint que s'entén per informació "la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga



*conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen” (article 64.1 ET). I l’apartat 7 atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d’altres, “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.”*

Vist això, l’eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació hauria de trobar, en tot cas, la seva habilitació en aquesta funció de vigilància de les normes vigents.

Ara bé, com ha fet avinent aquesta Autoritat en els informes abans esmentats, entre d’altres, més enllà d’això, no hi cap altra previsió específica que estigui relacionada directament amb els processos de selecció de personal per a la provisió de llocs de treball. Per tant, caldria tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, és a dir, els articles 23 i 24 de l’LTC i l’article 15 de l’LT, transcrits en els apartats anteriors d’aquest dictamen.

Així, en aquest cas, no hi hauria inconvenient en facilitar als representants dels treballadors l’accés i còpia d’aquella documentació de l’expedient de selecció de personal en què no constin dades de caràcter personal (els barems i els criteris de correcció o de valoració dels mèrits i, si escau, de les proves, per exemple).

Tampoc en facilitar-li, en principi, la informació merament identificativa de les persones que haguessin intervingut en la tramitació del procés selectiu per raó del seu càrrec, com ara, membres del comitè de selecció (article 24.1 LTC).

Pel que fa a la informació de les persones candidates, amb caràcter general, la informació mereixedora d’especial protecció que pogués constar en els expedients hauria de quedar exclosa de l’accés (article 23 LTC i article 15.1 LT). I, pel que fa a la resta d’informació, caldria dur a terme una ponderació raonada entre l’interès públic en la divulgació de la informació i els drets de les persones afectades, en els termes de l’article 24.2 de l’LTC.

En aquest sentit, convé apuntar que aquesta Autoritat ha vingut considerant que els representants dels treballadors haurien de poder accedir a la informació que hagi estat objecte de difusió en el transcurs del procés selectiu, d’acord amb la normativa vigent d’aplicació, així com també a la informació necessària per a l’exercici de les funcions que tenen legalment atribuïdes (article 64 ET) o, com a mínim, la necessària per assolir les finalitats de transparència previstes a l’LTC.

Tenint en compte això s’ha conclòs, en els casos examinats, que no resultaria justificat lliurar informació (currículum, documentació acreditativa de mèrits, contingut de proves i/o entrevistes, etc.) relativa a les persones candidates que no hagin estat seleccionades, de manera que resultessin identificables. Cabria l’opció, per tant, de lliurar-la de manera anonimitzada, sempre que es garantís que no podrien ser identificades ni directament ni indirecta.

Pel que fa a la persona candidata finalment seleccionada s’ha considerat que se’ls podria arribar a facilitar la documentació acreditativa dels mèrits al·legats i la puntuació obtinguda, així com el contingut de les proves, si escau, realitzades, en cas de formar part d’una organització sindical que tingui la consideració de més representativa. Sobre aquesta qüestió ens remetem a les consideracions efectuades als informes [IAI 18/2021](#) i [IAI 20/2021](#).

També s’ha considerat que el representant dels treballadors que, d’acord amb el conveni col·lectiu d’aplicació, hagi estat designat com a observador per formar part de l’òrgan selectiu del procés de selecció de personal podria accedir a la informació relativa a les persones

candidates a través de la seva presència en les proves i sessions de l'òrgan qualificador, així com consultar la informació que hagin aportat les persones candidates i que sigui objecte de valoració. No resultaria però justificat en aquest cas obtenir-ne una còpia. Sobre aquesta qüestió ens remetem a les consideracions efectuades a l'informe [IAI 45/2021](#).

## IX

En la consulta també es planteja si *"l'accés a l'expedient seria il·limitat en el temps"*.

Convé destacar que l'LTC no estableix cap termini pel que fa a la conservació de la informació i documentació pública, als efectes de garantir l'exercici del dret d'accés (article 18 LTC). Per tant, no és obligatori conservar la informació de què es disposa per atendre eventuais peticions d'accés, més enllà dels terminis de conservació previstos en les disposicions que resultin d'aplicació al cas concret.

Des de la vessant de la protecció de dades, el responsable ha d'aplicar el principi de limitació del termini de conservació, tenint en compte la finalitat que pugui tenir un determinat tractament de dades personals, a fi i efecte que el tractament no s'allargui en el temps més enllà del que resulta necessari per a assolir la finalitat (articles 4.7 i 5.2 RGPD). Això, sens perjudici de la conservació, si escau, per a les finalitats ulteriors que resultin compatibles en els termes de la normativa de protecció de dades.

Per tant, un cop assolida la finalitat pretesa, les dades personals relatives als expedients de selecció hauran d'ésser suprimides, tenint en compte que la supressió no equival necessàriament a l'esborrat o la destrucció de la informació personal, sinó que ha de donar lloc al seu bloqueig, en els termes de l'article 32 de l'LOPDGDD.

Ara bé, caldrà també tenir en compte les obligacions de conservació d'acord amb allò que s'estableixi en la taula o taules d'avaluació documental corresponents (TAD) que puguin elaborar-se en els termes de la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i documents, i que incorporaria també el bloqueig de la informació un cop hagi transcorregut la fase activa i semi-activa de la vida de la documentació i fins que no s'assoleixi el termini previst a la TAD corresponent.

Amb tot, tal com ha posat de manifest aquesta Autoritat a l'informe IAI 6/2022, el bloqueig d'informació personal no hauria de buidar de contingut la possibilitat d'exercir altres drets, com ara, el dret d'accés a informació pública, en els termes de la legislació de transparència.

La comunicació de dades bloquejades en aquest cas tindria per finalitat complir amb una obligació del responsable, fonamentada en la Constitució (art. 105.b) CE) i en l'LTC, per la qual cosa, com es va posar de manifest al dictamen [CNS 76/2016](#), podria resultar lícita sobre la base jurídica de l'article 6.1.c) RGPD.

Acomplert el termini de bloqueig de les dades que escaigui, s'haurà de procedir a l'eliminació efectiva de la informació personal relativa als expedients de selecció de personal.

Per tant, l'atenció del dret d'accés en relació amb els expedients de selecció de personal es podrà de dur a terme mentre el consorci sanitari disposi d'aquesta informació pública.

En qualsevol cas, recordar que, d'acord amb l'article 24.2.a) de l'LTC el temps transcorregut pot ser un element a tenir en consideració a l'hora de fer la ponderació que preveu aquest article.

## X

En la consulta també es planteja si *“cal informar els candidats que les seves dades poden ser objecte de revisió per altres candidats i representants dels treballadors”*.

D'acord amb l'article 13.1.e) de l'RGPD, el responsable del tractament, quan recull les dades personals directament de l'afectat, ha d'informar-lo sobre *“los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos personales, en su caso”*.

És a dir, ha d'informar l'afectat d'aquelles comunicacions sobre les seves dades que preveu dur a terme en atenció a la finalitat per a la qual es recullen aquestes dades però no és necessari incloure informació sobre totes les possibles cessions de dades a les quals pugui acabar estant obligat a fer, quan aquestes derivin d'una norma amb rang de llei.

No obstant això, pot ser una bona pràctica informar les persones afectades sobre eventuais comunicacions que es puguin preveure com a conseqüència del règim de publicitat activa aplicable o sobre la possibilitat d'accés que poden tenir la resta de persones participants en el procés selectiu, ja sigui en les bases de la convocatòria o en la sol·licitud de participació.

Per altra banda, recordar que l'article 31 de l'LTC estableix que si la sol·licitud d'informació pública pot afectar drets o interessos de tercers, identificats o fàcilment identificables, se'ls ha de donar trasllat de la sol·licitud, per tal que puguin fer les al·legacions que considerin convenientes, en aquells casos en què puguin ser determinats del sentit de la resolució.

Aquest tràmit resulta essencial per tal que les persones afectades disposin de la possibilitat d'exposar si consenten l'accés a la informació o si hi ha algun element que, en funció de la situació personal de la persona afectada, al seu parer hauria de comportar una limitació de l'accés.

Per tant, recordar que correspon al consorci, com a responsable del tractament, dur a terme aquest tràmit d'audiència als afectats amb caràcter previ a la resolució de la petició d'accés de la persona sol·licitant.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

### **Conclusions**

Les persones que participen o han participat en un procés de selecció de personal tindrien dret a accedir a determinada informació personal continguda en l'expedient, en els termes assenyalats als apartats IV a VII d'aquest dictamen.

Els representants dels treballadors del consorci sanitari tindrien dret a accedir a determinada informació personal continguda en els expedients de selecció de personal, en els termes assenyalats a l'apartat VIII d'aquest dictamen.

El dret d'accés als expedients de selecció de personal podrà exercir-se mentre el consorci sanitari disposi d'aquesta informació pública.

Pot ser una bona pràctica informar les persones aspirants dels possibles destinataris de les seves dades arran la seva participació en el procés de selecció.

Barcelona, 1 d'abril de 2022