

Dictamen en relació amb la consulta formulada per una entitat de dret públic relativa a la publicació de dades personals en els processos de selecció de personal

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades una consulta formulada per una entitat de dret públic en relació amb la publicació de dades personals en els processos de selecció de personal.

En particular, l'entitat consulta *“quines dades de caràcter personal de les persones candidates s'han de publicar i la manera en què s'han de publicar en les diferents fases del procés de selecció (exclosos i inadmesos, admesos provisionals, puntuació mèrits dels admesos, puntuació mèrits i proves dels admesos, puntuació entrevistes dels admesos, puntuacions totals dels admesos, adjudicació plaça, etc.) i pels diferents règims de contractació laboral a (...) (temporals i fixes), ja sigui amb la finalitat de transparència ja sigui amb la finalitat de notificació dels resultats del procés en totes les seves fases”*.

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 formulada per l'entitat té relació amb quines dades s'han de publicar i quins són els criteris en matèria de protecció de dades personals que cal aplicar en els processos de selecció del personal en règim laboral, des de la perspectiva de la finalitat de transparència i la publicitat dels dits processos.

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), d'ara endavant RGPD, preveu que les seves disposicions són d'aplicació als tractaments que es duguin a terme sobre qualsevol informació *“sobre una persona física identificada o identificable («el interessado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, 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” (arts. 2.1 i 4.1).

Per altra banda, l'article 4.2) de l'RGPD considera tractament “*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*”.

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat que concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament “*es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*”.

En el cas que ens ocupa, tal com analitzarem a continuació, la licitud del tractament relatiu a la publicitat i la transparència en els processos de selecció ve donada principalment pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant, EBEP), la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC) i la llei de creació de l'entitat que formula la consulta.

III

D'acord amb la normativa reguladora de l'entitat que formula la consulta, aquesta és una entitat de dret públic de la Generalitat de Catalunya que ajusta la seva activitat al dret privat, vinculada a un Departament, amb personalitat jurídica pròpia, plena capacitat d'obrar i patrimoni propi per al compliment de les seves funcions.

L'article 23.2 de la Constitució Espanyola preveu que els ciutadans tenen el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics, amb els requisits que les lleis assenyalin. Alhora, l'article 103.3 de la Constitució Espanyola estableix que la llei regularà, entre altres, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat.

L'article 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) estableix que la selecció del personal s'ha de dur a terme a través de procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat així com, entre altres:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.*
- b) Transparència.*
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.*
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.*
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que*

s'hagin d'exercir.

f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.”

En termes similars l'article 42 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública estableix que “[...] l'Administració de la Generalitat selecciona tot el seu personal amb criteris d'objectivitat, en funció dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants, i mitjançant convocatòria pública”.

Al seu torn, la normativa reguladora de l'entitat que formula la consulta estableix que el seu personal és format per personal funcionari de l'Administració de la Generalitat i personal contractat en règim de dret laboral, sotmès en aquest cas al principi de publicitat, d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

I, per altra banda, els Estatuts de l'entitat que formula la consulta preveu que llegat del personal funcionari, el personal de l'entitat es regirà pel dret laboral.

Per tant, els processos de selecció del personal laboral duts a terme per l'entitat, amb independència que sigui personal laboral temporal o fixe, han d'estar subjectes entre altres als principis de publicitat i transparència. D'acord amb el que veurem, la normativa aplicable no diferencia el règim en el cas que sigui un procés de selecció de personal laboral temporal, o sigui de personal laboral fixe.

IV

L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), estableix els casos en què els actes administratius han de ser objecte de publicació.

L'article 45 de l'LPAC preveu el següent:

“1. Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente.

En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos:

a) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada.

b) 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.

2. La publicación de un acto deberá contener los mismos elementos que el artículo 40.2 exige respecto de las notificaciones. Será también aplicable a la publicación lo establecido en el apartado 3 del mismo artículo.

En los supuestos de publicaciones de actos que contengan elementos comunes, podrán publicarse de forma conjunta los aspectos coincidentes, especificándose solamente los aspectos individuales de cada acto.

3. La publicación de los actos se realizará en el diario oficial que corresponda, según cual sea la Administración de la que proceda el acto a notificar.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, la publicación de actos y comunicaciones que, por disposición legal o reglamentaria deba practicarse en tablón de anuncios o edictos, se entenderá cumplida por su publicación en el Diario oficial correspondiente.”

I, l'article 44 de l'LPAC, estableix:

“Cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos, se ignore el lugar de la notificación o bien, intentada ésta, no se hubiese podido practicar, la notificación se hará por medio de un anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, previamente y con carácter facultativo, las Administraciones podrán publicar un anuncio en el boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio del interesado o del Consulado o Sección Consular de la Embajada correspondiente.

Las Administraciones Públicas podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión, que no excluirán la obligación de publicar el correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».”

D'acord amb aquestes previsions, els procediments selectius o de concurrència competitiva són un dels supòsits de publicació dels actes administratius, en els termes que estableixi la normativa aplicable o bé, en cas que no s'estableixi cap previsió, d'acord amb el que prevegi la convocatòria.

El Decret 28/1986, de 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, respecte de la fase d'admissió dels candidats, estableix entre altres previsions que la resolució de la mateixa s'ha de publicar al DOGC i que ha d'indicar el lloc en què es troben exposades al públic les llistes completes certificades d'aspirants admesos i exclosos, amb indicació d'un termini de deu dies per a esmenes i possibles reclamacions. També que una vegada transcorreguts 15 dies des de l'expiració d'aquest termini, es faran públiques pel mateix procediment les llistes definitives d'admesos i exclosos (article 22).

Fer notar, en aquest punt, que des del punt de vista de protecció de dades i sota el prisma del principi de minimització (article 5.1.c) RGPD), segons el qual *“los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”*, seria suficient amb la publicació dels aspirants admesos, tanmateix l'article 22 del Decret 28/1986 preveu expressament la publicació també de la llista dels candidats exclosos.

L'article 24 del Decret 28/1986 també preveu que, s'ha de fer pública, per a cada prova, la llista d'aprovat per ordre de puntuació. També que, un cop finalitzades les proves, es farà pública la llista d'aprovat per ordre de puntuació. I, d'acord amb l'article 26, els nomenaments s'han de publicar al DOGC.

Cal tenir en consideració que, en aquesta fase del procediment, a diferència de la fase d'admissió de sol·licituds, la norma preveu únicament la publicació de les llistes d'aspirants aprovats. En aquest cas, des del punt de vista de protecció de dades, el principi de minimització de les dades impediria la publicació de les llistes d'aspirants suspesos.

En definitiva, el principi de publicitat en els procediments de selecció de personal de l'entitat que formula la consulta, d'acord amb aquestes previsions, imposa a l'òrgan encarregat de la seva realització l'obligació de donar publicitat del procés i les seves bases reguladores, de les llistes de les persones admeses (i excloses) al procés selectiu, de la puntuació obtinguda en les diferents fases del procés pels aspirants aprovats, de la qualificació final dels participants i del resultat final del procés, entre altres.

Aquestes obligacions legals s'han de concretar en les bases reguladores que han de determinar on es durà a terme la publicació (art. 45.1.b) LPAC).

Cal fer avinent que en els casos en què la normativa aplicable als processos selectius estableixi la necessitat de publicar un acte administratiu que no requereixi la inclusió de dades personals (art. 5.1.c) de l'RGPD), s'haurà d'evitar incloure-hi cap dada identificativa de les persones afectades.

V

Per altra banda, quant al règim de transparència aplicable als processos de selecció, cal estar a les previsions de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), i el Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (d'ara endavant, RLTC).

L'article 9 de l'LTC, relatiu a l'organització institucional i l'estructura administrativa, preveu que l'administració ha de fer pública, entre altres, les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció personal (apartat 1.e).

I, al seu torn, l'article 21.1 de l'RLTC preveu que, respecte a l'article 9.1.e) de l'LTC, les administracions públiques han de publicar les convocatòries i els resultats de:

- “a) Procediments d'accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral.*
 - b) Procediments de promoció interna.*
 - c) Procediments de provisió provisional i definitiva.*
 - d) Procediments de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d'interins.*
- [...].”

En particular, l'article 21.2 de l'RLTC estableix 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.**”*

Sobre la base d'aquests articles, la normativa de transparència preveu que les dades que s'han de publicar han de fer referència 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. I, el que és rellevant als efectes d'aquest dictamen, la publicació s'ha de dur a terme d'acord amb els criteris que estableix la normativa de protecció de dades.

VI

Quan, d'acord amb el que s'ha exposat, sigui necessari notificar als interessats en un procés de selecció un acte administratiu a través de la seva publicació, o bé per mitjà d'anuncis, o bé complir amb les obligacions que la normativa de transparència preveu en matèria de publicitat, pel que fa a la identificació de les persones afectades caldrà tenir en compte la Disposició addicional setena de l'LOPDGDD (d'ara endavant DA 7).

La Disposició addicional setena de l'LOPDGDD ha vingut a concretar, sota el prisma de la proporcionalitat, o la minimització, un criteri que permet reduir l'impacte que sobre el dret a la protecció de les dades personals tingui la previsió legal de publicar determinada informació que contingui dades personals.

La Disposició Addicional Setena de l'LOPDGDD estableix els criteris següents:

“1. Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviese datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su nombre y apellidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras aleatorias deberán alternarse.

Quando se trate de la notificación por medio de anuncios, particularmente en los supuestos a los que se refiere el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se identificará al afectado exclusivamente mediante el número completo de su documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

Quando el afectado careciera de cualquiera de los documentos mencionados en los dos párrafos anteriores, se identificará al afectado únicamente mediante su nombre y apellidos. En ningún caso debe publicarse el nombre y apellidos de manera conjunta con el número completo del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

2. A fin de prevenir riesgos para víctimas de violencia de género, el Gobierno impulsará la elaboración de un protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia.”

Aquesta disposició diferencia el mecanisme d'identificació dels interessats segons que la necessitat de fer públiques les dades derivi d'una obligació de publicar un acte administratiu o bé sigui conseqüència de la necessitat d'efectuar una notificació mitjançant anuncis, a un o diversos interessats, d'un acte administratiu i, en particular, com a conseqüència d'una notificació "infructuosa" prevista a l'article 44 de l'LPACAP.

Per això haurem de distingir:

a) Quan la publicació de l'acte administratiu que contingui dades personals que hagin de ser publicades amb una finalitat de publicitat, de coneixement general per part de qualsevol persona: la identificació de les persones afectades s'ha de fer d'acord amb el que estableix el paràgraf primer de l'apartat primer de la DA 7, això és, mitjançant el nom i cognoms de l'afectat afegint quatre xifres numèriques aleatòries del número del seu document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent.

Per a la determinació d'aquestes quatre xifres, com a criteri provisional mentre no hi hagi un desplegament reglamentari d'aquest aspecte que permeti aplicar les previsions d'aquest paràgraf amb unes plenes garanties pel dret a la protecció de dades, aquesta Autoritat considera que es pot garantir el dret aplicant l'orientació que, de forma conjunta, han adoptat l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, l'Agència Basca de Protecció de Dades, el Consell de Transparència i Protecció de Dades d'Andalusia i aquesta Autoritat.

Aquesta orientació es pot consultar al web de l'Autoritat en el següent enllaç:

<http://apdcat.gencat.cat/web/.content/01-autoritat/normativa/documentos/VAR-9-2019-orientacio-disposicio-addicional-7-cat.pdf>.

L'adopció de manera conjunta d'aquest criteri orientatiu pretén evitar que l'adopció de fórmules diferents en aplicació de la disposició esmentada pugui donar lloc a la publicació de xifres numèriques dels documents identificatius en posicions diferents en cada cas, possibilitant la recomposició íntegra d'aquests documents.

b) Quan la finalitat de la publicació sigui només la notificació de l'acte administratiu a la persona interessada (per exemple, cas de les notificacions infructuoses de l'article 44 LPAC), el paràgraf segon de l'apartat primer de la DA 7 ha previst que el mecanisme d'identificació de les persones afectades contingui les dades mínimes necessàries per permetre que puguin conèixer que la comunicació va adreçada a ells: la identificació de l'interessat s'ha de fer a través del número complet del seu document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent. Únicament respecte d'aquells interessats que no tinguin cap d'aquests documents, se'ls podrà identificar mitjançant el seu nom i cognoms.

c) Supòsits en què la publicació de l'acte administratiu té una doble finalitat: per una banda la finalitat de notificació, de coneixement pels afectats que s'ha dictat un acte administratiu que els afecta i, així mateix, una finalitat de coneixement general per part de tota la població:

en aquests casos el criteri d'identificació haurà de ser l'establert al paràgraf primer de l'apartat primer de la DA 7, per tal de garantir que qualsevol persona pugui tenir-ne coneixement. Per tant, s'efectuarà mitjançant el nom i cognoms de l'afectat afegint quatre xifres numèriques aleatòries del número del document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent, tenint en consideració, per a la determinació de les quatre xifres numèriques aleatòries, l'Orientació a què fa referència la lletra a) d'aquest Fonament Jurídic.

Aquest seria el cas de la consulta plantejada, és a dir, dels procediments selectius de personal. Com a procediment de concurrència competitiva, els actes que l'integren han de ser objecte de publicació i aquesta tindrà efectes de notificació, tenint en consideració que la convocatòria del procediment ha d'indicar *“el mitjà on s'efectuaran les publicacions successives”*, i també de mitjà per al coneixement general (article 45.1.b LPAC).

En aquest sentit, la Sentència de l'Audiència Nacional, de 26 d'abril de 2012, va posar de manifest que:

“(...) En el caso presente, al tratarse de un procedimiento de concurrencia competitiva debemos atender a lo que señala el artículo 103 de la Constitución cuando afirma que la Administración Pública sirve con objetividad a los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho (párrafo 1) y cuando afirma en el párrafo 3 que “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. (...)”

Desde este punto de vista, debemos concluir que no es exigible el consentimiento de aquellas personas que participan en un procedimiento de concurrencia competitiva para el tratamiento de las calificaciones obtenidas en dicho procedimiento y ello como garantía y exigencia de los demás participantes para asegurar la limpieza e imparcialidad del procedimiento en el que concurren. (...)”

En conseqüència, caldrà aplicar a aquests casos el mecanisme per a la publicació previst en el paràgraf primer de l'apartat primer de la DA 7, això és, la identificació mitjançant el nom i cognoms de l'afectat afegint quatre xifres numèriques aleatòries del número del seu document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent, d'acord amb l'Orientació esmentada.

No obstant això, en el cas de les persones excloses, és suficient publicar el seu número de identificació (sense el nom i cognoms), atès que en aquest cas la publicació no persegueix la publicitat general sinó que les persones afectades s'assabentin de la seva exclusió.

En definitiva, en els processos de selecció de personal, el criteri a seguir per a la identificació dels interessats en el procés serà a través del nom i cognom afegint quatre xifres numèriques aleatòries del número del document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent, tenint en consideració, per a la determinació de les quatre xifres numèriques aleatòries, l'orientació per a l'aplicació provisional de la disposició addicional setena de l'LOPDGDD a la que s'ha fet referència anteriorment.

VII

El que s'acaba d'exposar, es pot veure alterat si entre les persones participants en el procés hi ha alguna persona que acrediti la condició de víctima de violència de gènere. En aquest supòsit s'haurà de tenir en consideració el que s'analitza a continuació.

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar quins criteris cal seguir, des de la perspectiva de la protecció de dades, en els casos en què en la publicació d'un acte administratiu o anunci es pugui veure afectada una persona que hagi acreditat la condició de víctima de violència de gènere. En particular, cal fer referència al dictamen CNS 7/2021 i CNS 17/2021 (els quals es poden consultar al web www.apdcat.cat), respecte dels quals extraiem les següents consideracions:

"(...) cal examinar quin criteri caldria seguir en la identificació d'aquestes persones en la publicació dels diferents actes que conformen el procés selectiu.

Sobre això, cal tornar a fer referència a la Disposició addicional setena de l'LOPDGDD, que, en el seu apartat segon, disposa que "a fin de prevenir riesgos para víctimas de violencia de género, el Gobierno impulsará la elaboración de un protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia."

A data d'emissió d'aquest dictamen no es té constància que s'hagi elaborat el protocol a què es refereix aquesta disposició.

Tot i així, cal tenir en consideració que l'aplicació del principi de minimització de dades, en la seva vessant de proporcionalitat (article 5.1.c) RGPD), obligaria en tot cas a l'òrgan que publica l'acte administratiu a tenir present les especials necessitats de protecció de les dades d'alguns col·lectius, com és el cas de les víctimes de violència de gènere, i a evitar-ne conseqüentment la difusió.

Apuntar que la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, disposa que "en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia" (article 63.1).

Aquesta mateixa previsió es recull a l'article 82.1 de l'EBEP, relatiu a la mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista dels empleats públics.

Alhora, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix, com a principi orientador en les intervencions dels poders públics, "el compromís actiu de garantir la protecció de les dades de caràcter personal de les dones en situació de violència (...)" (article 7.I).

Vist això, (...), pot dir-se que cal preservar la confidencialitat de les dades personals de les persones participants víctimes de violència de gènere en tot moment, és a dir, des de la primera publicació que es dugui a terme en el procediment de selecció. Això implica evitar tant la publicació de dades que permetin identificar la persona afectada, ja sigui de manera directa o indirecta, i que puguin generar un risc per a la seva seguretat personal, com altres

dades innecessàries (per exemple, el fet que la persona és víctima de violència de gènere).

Fer notar que el sol fet de revelar la participació d'una persona víctima de violència de gènere en un determinat procediment de selecció -la qual cosa es donaria amb la mera publicació de la llista de persones admeses al procés, en la mesura en què aquesta persona aparegui identificada pel seu nom i cognoms junt amb les darreres 4 xifres del DNI o document equivalent- generaria un risc per aquesta persona. I això perquè permetria conèixer o deduir la seva participació en les proves que segueixen, o en el cas del nomenament, la destinació assignada.

En aquest punt, convé fer esment a l'article 46 de l'LPAC, segons el qual:

“Si el órgano competente apreciase que la notificación por medio de anuncios o la publicación de un acto lesiona derechos o intereses legítimos, se limitará a publicar en el Diario oficial que corresponda una somera indicación del contenido del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento. Adicionalmente y de manera facultativa, las Administraciones podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión que no excluirán la obligación de publicar en el correspondiente Diario oficial.”

Aquest precepte de l'LPAC posa de manifest la necessitat, per part de l'administració actuant, d'adoptar les mesures escaients per a que quan la publicació d'un acte pot afectar els drets i interessos legítims de l'interessat -com succeeix en aquest cas amb les participants víctimes de violència de gènere- es dugui a terme aquesta publicació de manera efectiva sense lesionar tals drets.”

Pel que fa a la llista de persones admeses i en les publicacions dels resultats de les proves, no sembla que plantegi dubtes la possibilitat de poder publicar la informació de la persona afectada mitjançant un codi que no la faci identificable per part de terceres persones, com podria ser, per exemple, el codi que s'atorgui en el moment de la presentació de la sol·licitud de participació.

Ara bé, més enllà de la llista de persones admeses i en les publicacions dels resultats de les proves, cal plantejar-se si aquest codi pot emprar-se en la publicació de la resolució de nomenament de les persones víctimes de violència de gènere.

“La publicación del nomenament de les persones que han superat el procés selectiu és condició per a l'eficàcia de l'acte (article 39 LPAC), tal com recull la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 29 de novembre de 2012 (rec. 330/2011). D'acord amb el Decret 28/1986, aquesta publicació s'ha de dur a terme en el DOGC, sense concretar aquesta norma la manera en què s'ha d'identificar la persona a qui es refereix el nomenament.

Com s'ha vist, tal identificació hauria d'efectuar-se amb el nom i cognoms junt amb les darreres 4 xifres del DNI o document equivalent de la persona nomenada. Ara bé, seguint des de l'òptica del principi de minimització de les dades, en la publicació del nomenament -com en la publicació de la resta de llistes del procés selectiu- no es poden obviar les circumstàncies especials de les persones que ostenten la condició de víctima de violència

de gènere, la qual cosa obliga a extremar també en aquest cas les garanties de confidencialitat de les dades que permeten la seva identificació.

Optar, a aquests efectes, per altres sistemes d'identificació diferents al nom i cognoms, com ara el citat codi ID o qualsevol altre codi que permeti la identificació de les aspirants nomenades sense revelar la seva identitat a qualsevol persona que accedeixi a la publicació, minimitzaria els riscos per a la seguretat de les persones afectades, per la qual cosa procedir d'aquesta manera no plantejaria problemes des del punt de vista de la protecció de dades.

De fet, aquesta opció sol ser habitual en els nomenaments dels membres dels cossos i forces de seguretat, un altre col·lectiu en què, com en el present cas, amb motiu de garantir la seva seguretat, es considera justificat identificar-los en la publicació de la resolució de nomenament a través del número d'identificació professional en substitució del seu nom i cognoms. Vegi's en aquest sentit, per exemple, la Resolució INT/1486/2020, de 23 de juny, de nomenament de persones funcionàries de la categoria de mossos/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat.

(...)

En tot cas advertir que, en cas de dur a terme la publicació a través d'un codi ID, atès el termini limitat de conservació de la informació que integra el procediment selectiu i en concret de la sol·licitud de participació presentada on constaria el codi ID (TAD 16), seria necessari que quedi constància -amb mesures adequades de seguretat- de la vinculació de la persona afectada amb el codi ID emprat, atès que com a mínim durant tota la vida laboral s'ha de poder tenir constància de la publicació del nomenament.

També podria ser convenient que en les bases de la convocatòria dels procediments de selecció es fes constar que, amb la finalitat de protegir la integritat física de les persones aspirants que acrediten ser víctimes de violència de gènere, no es publicarà cap tipus d'informació personal, únicament un codi que serà assignat personalment a cadascuna d'elles i que servirà d'identificació al llarg de tot el procés selectiu.”

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

Conclusió

La publicació de dades personals en els processos de selecció de personal laboral, amb independència de quin sigui el règim de contractació, ha tenir en compte la normativa de protecció de dades.

Quan sigui d'aplicació el Decret 28/1986, s'ha de fer pública la llista de persones admeses i excloses al procés selectiu, així com la llista de persones aprovades en cada prova per ordre de puntuació i la llista final de persones aprovades per ordre de puntuació.

Pel que fa a la identificació de les persones afectades, quan la finalitat de la publicació sigui donar publicitat general i també quan a aquesta finalitat s'hi afegeixi la notificació a les persones afectades, la identificació de les persones afectades s'ha de fer mitjançant el nom i cognoms afegint quatre xifres numèriques aleatòries del seu document nacional d'identitat o equivalent, d'acord amb l'Orientació a la qual s'ha fet referència. No obstant això, en el cas de les persones excloses, és suficient publicar el seu número de identificació, sense el nom i cognoms.

En el cas de persones víctimes de violència de gènere cal aplicar un codi no desxifrabable per terceres persones, per protegir la seva identitat.

Barcelona, 16 de setembre de 2022