

Dictamen en relación con la consulta formulada por un consorcio sanitario sobre el acceso a los expedientes de selección de personal

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito del Delegado de protección de Datos de un consorcio sanitario en el que se formulan diversas cuestiones relacionadas con el acceso a la información personal de los expedientes de selección de personal.

En concreto, se plantean las siguientes cuestiones:

“¿Quién puede tener acceso a los expedientes de selección? ¿Cualquier candidato con interés legítimo en el proceso (los candidatos del proceso por ejemplo) y los representantes de los trabajadores?”

¿A qué documentación pueden tener acceso? En todo el expediente de los candidatos (titulaciones, experiencia, alegaciones, etc.), en las actas del comité de selección o en un resumen anonimizado de los datos y resultados?

¿El acceso al expediente sería ilimitado en el tiempo?

En caso de solicitud de revisión, ¿se podrían revisar sólo los expedientes de los candidatos que están en primera posición y/o que tienen opciones de ganar una plaza?

¿Es necesario informar a los candidatos que sus datos pueden ser objeto de revisión por otros candidatos y representantes de los trabajadores?”

Analizada la consulta y vista la normativa vigente aplicable, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente dictamen.

(...)

II

La consulta plantea diversas cuestiones relacionadas con el acceso a los expedientes de los procesos de selección de personal, focalizándose especialmente en esclarecer en qué términos pueden acceder las personas aspirantes y los representantes de los trabajadores.

De acuerdo con el acuerdo de gobierno por el que se autoriza la creación de la entidad consultante y se aprueban sus Estatutos, ésta “tiene la consideración de consorcio sanitario y está sujeto al régimen jurídico establecido en la disposición adicional única de la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas fórmulas de gestión del sistema nacional de salud. (...) es una entidad jurídica pública, de naturaleza institucional y de base asociativa, dotada de personalidad jurídica plena e independiente de la de sus miembros, con toda la capacidad jurídica de derecho público y privado que requiera por

a la realización de sus finalidades, y queda adscrito a la Administración de la Generalidad de Cataluña a través del Servicio Catalán de la Salud" (artículo 4.1).

La disposición adicional única de la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas fórmulas de gestión del Sistema Nacional de Salud, a las que remite este artículo, regula el régimen jurídico aplicable a los consorcios sanitarios en los siguientes términos:

"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 de 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."

Visto esto, se entiende que el acceso a que hace mención la consulta se plantea en relación con los expedientes resultantes de los procesos de selección del personal laboral contratado por el consorcio sanitario.

El artículo 30 de sus Estatutos dispone que "el personal del consorcio es contratado y se rige por las normas de derecho laboral, así como por el resto de normativa de empleo público que le sea de aplicación" (apartado 2).

También dispone que "la selección del personal fijo debe llevarse a cabo mediante una convocatoria pública, de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Las contrataciones de cobertura temporal deben respetar los mismos principios" (apartado 4).

Aunque en la consulta no se especifica qué información o documentación forma parte de los expedientes de selección del personal laboral, sea fijo o temporal, de los términos en los que se formula se desprende que, al menos, constarán las solicitudes de participación, la documentación justificativa o acreditativa de los méritos y capacidades alegadas por cada aspirante (currículum, titulaciones académicas, experiencia profesional, etc.) y la documentación elaborada por el comité de selección en el transcurso del proceso selectivo de que se trate. En atención al procedimiento de selección que se utilice para la contratación de este personal, también podría constar información sobre las pruebas (de conocimientos, test psicotécnico, etc.) y/o entrevistas que, en su caso, puedan llevarse a cabo a cabo.

En todo caso, está claro que en dichos expedientes de selección constará un gran volumen de información personal y de diversa naturaleza relativa a las personas aspirantes, además de los datos de los miembros del comité de selección y otro personal responsable de la tramitación y resolución del proceso selectivo.

El Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (en adelante, RGPD), define tratamiento de datos como "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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción” (artículo 4.2).

El artículo 5.1.a) del RGPD establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente (principio de licitud, lealtad y transparencia).

El artículo 6.1 del RGPD regula las bases jurídicas en las que puede fundamentarse el tratamiento de datos personales, entre las que conviene destacar la base jurídica del apartado 1.c), relativa a que “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”.

Hay que tener en consideración que, tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en la base jurídica del artículo 6.1.c) de la mencionada RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

III

A efectos de determinar la licitud del tratamiento (el acceso a los expedientes), es necesario tener en cuenta las previsiones de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC).

Esta Ley, que tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública, extiende su ámbito subjetivo de aplicación “a los organismos y entes públicos, las sociedades con participación mayoritaria o vinculadas, las fundaciones del sector público, las entidades de derecho público dependientes o vinculadas con las administraciones a que se refiere la letra a, las entidades de derecho público que actúan con independencia funcional o con una autonomía especial reconocida por ley que ejercen funciones de regulación o supervisión externa sobre un determinado sector o actividad, las instituciones de la Generalidad a las que hace referencia el capítulo V del título II del Estatuto de autonomía, los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público en lo que afecta al ejercicio de sus funciones públicas y los consorcios u otras formas asociativas y sus entes vinculados y sociedades mercantiles en las que participa de forma mayoritaria alguna de estas administraciones” (artículo 3.1.b) LTC).

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”.

Por su parte, el artículo 53.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), concreta que es información pública objeto del derecho de acceso “toda la información, cualesquiera datos o documentos que las administraciones públicas han elaborado, poseen, o pueden legítimamente exigir a terceras personas como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones.”

La información o documentación que forma parte de los expedientes de selección de personal laboral del consorcio sanitario es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y, por tanto, queda sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa .

En la consulta se hace referencia a la posibilidad de que accedan a los expedientes íntegros de selección de personal las personas aspirantes y también los representantes de los trabajadores (¿quién puede tener acceso a los expedientes de selección? Cualquier candidato con interés legítimo en el proceso (los candidatos del proceso) por ejemplo) ¿y los representantes de los trabajadores?, ¿a qué documentación pueden tener acceso?, en todo el expediente de los candidatos (titulaciones, experiencia, alegaciones, etc.), en las actas del comité de selección o en un resumen anonimizado de los datos y resultados?). Por tanto, es conveniente examinarlo de manera diferenciada, si bien se puede avanzar que, en ninguno de los casos, se podría realizar un acceso a su contenido íntegro.

IV

Respecto al acceso a los expedientes de selección de personal laboral por parte de las personas participantes en los mismos (candidatos), debe determinarse, en primer lugar, cuál es el régimen jurídico aplicable a la solicitud de acceso.

La disposición adicional primera de la LTC establece que "el acceso de los interesados a los documentos de los procedimientos administrativos en trámite se rige por lo que determina la legislación sobre régimen jurídico y procedimiento administrativo".

La persona que participa en un proceso de selección de personal tiene la condición de persona interesada, en la medida en que puede resultar afectada por el resultado de este procedimiento administrativo (artículo 4 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC)). Por tanto, en el supuesto de que el proceso de selección no hubiera finalizado en el momento en que se presenta la solicitud de acceso habría que tener presente que ésta debería regirse por el derecho de acceso que regula la normativa de procedimiento administrativo .

En la consulta se hace mención a la "solicitud de revisión" y al hecho de si, en este caso, "se podrían revisar sólo los expedientes de los candidatos que están en primera posición y/o que tienen opciones de ganar una plaza" .

Con esta pregunta parece que se está haciendo referencia al acceso respecto a procesos de selección que han finalizado pero en relación con los que se mantiene abierto el plazo para la interposición del recurso administrativo o contencioso administrativo. En este caso, tal y como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad en el informe [IAI 51/2017](#), el cual se puede consultar en la web de la Autoridad, también debe entenderse que debe poder ejercerse el derecho de acceso previsto en la normativa de procedimiento administrativo.

Al respecto, el artículo 53.1.a) de la LPAC reconoce a las personas interesadas en un procedimiento administrativo el derecho a acceder y obtener una copia de los documentos contenidos en los procedimientos en los que tienen esta condición.

Tal y como ha puesto de manifiesto la Autoridad (por ejemplo, en el informe [IAI 16/2021](#) o al dictamen [CNS 25/2019](#), entre otros), este derecho de acceso está directamente vinculado con el derecho de defensa de la persona interesada y está formulado en unos términos bastante amplios. Ahora bien, esto no significa que sea un derecho absoluto sino que, cuando entra en conflicto con otros derechos, como podría ser el derecho fundamental a la protección de datos personales de terceras personas (artículo 18 CE), habrá que realizar una ponderación de los diferentes derechos en juego, para decidir cuál debe prevalecer y en cuál medida.

De hecho, la propia LPAC establece que es necesario aplicar las limitaciones previstas en la legislación de transparencia cuando regula la obtención de copias o el acceso al expediente de las personas interesadas en el trámite de audiencia previsto en el artículo 82.1, o cuando regula el derecho de las personas interesadas a solicitar la expedición de copias auténticas de los documentos públicos administrativos emitidos por las administraciones públicas previstas en el artículo 27.4.

Estas previsiones deben entenderse también de aplicación respecto del derecho de acceso previsto en el artículo 53.1.a) de la LPAC y, en consecuencia, respecto al acceso a información que conste en el expediente de selección de personal de que se trate, será de aplicación lo establecido en los artículos 23 y 24 de la LTC.

Visto esto, una primera conclusión, desde el punto de vista de la protección de datos, sería que no habría inconveniente en facilitar a la persona solicitante el acceso y copia de aquella documentación del expediente de selección de personal en que no consten datos de carácter personal (artículo 4.1 RGPD). Sería el caso, por ejemplo, de los baremos y criterios de corrección o valoración de los méritos y pruebas.

Asimismo, tampoco habría inconveniente en facilitarle el acceso y copia de aquella documentación del expediente en la que consten exclusivamente datos personales suyos, en base al artículo 15 del RGPD, que regula el derecho de acceso del afectado a sus propios datos personales. Sería el caso, por ejemplo, de la documentación relativa a su currículum, a los exámenes o pruebas que, en su caso, haya realizado, a la valoración efectuada por el comité de selección al respecto, etc.

Respecto al resto de documentación que conste en el expediente del proceso selectivo que contenga información sobre otras personas distintas de la persona solicitante, hay que tener en cuenta lo que establecen los artículos 23 y 24 de la LTC, a los que hacemos mención a continuación.

V

El artículo 23 de la LTC prevé que las solicitudes del 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, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud y 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 consiente expresamente por medio 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 (LT), en su redacción dada por la disposición final undécima de la LOPDDDD, dispone lo siguiente:

“1. Si la información solicitada contuviera datos personales que revelan 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 hubiera hecho manifiestamente públicos los 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 a la vida sexual, incluyese datos genéticos o biométricos o contuviera datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comportaran 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 aquél 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 llevadas a cabo en el transcurso del proceso de selección (por ejemplo, pruebas psicotécnicas que comporten la evaluación de aspectos de la personalidad, incluidas, en su caso, entrevistas personales).

Por tanto, si constase algún dato de una categoría especial o especialmente protegida en los expedientes de selección de personal, debería excluirse del acceso, 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 del LT. De no concurrir ninguna de estas circunstancias, el derecho a la protección de datos del resto de candidatos primaría sobre el derecho al acceso a la información de la persona solicitante.

VI

En cuanto a la información meramente identificativa de las personas que hayan intervenido en la tramitación del proceso selectivo por razón de su cargo (por ejemplo, los miembros del comité de selección), a priori, no habría inconveniente para facilitarla a la persona interesada.

El conocimiento de estos datos encontraría amparo tanto en el derecho a identificar a las autoridades y al personal al servicio de las administraciones públicas responsables de tramitar los procedimientos (artículo 53.1.a) LPAC), como en el artículo 24.1 de la LTC, según el cual “debe darse acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.”

En este sentido, el artículo 70.2 del RLTC concreta qué son datos personales meramente identificativos “los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y las direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas.(...)”.

VII

En relación con el resto de datos personales de los participantes que puedan constar en el expediente que no tengan la consideración de datos especialmente protegidos, habría que atenerse a lo que establece el artículo 24.2 de la LTC, según el cual:

“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 debe tenerse 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.
(...).”

En primer lugar, cabe decir que no habría inconveniente en facilitar a la persona interesada aquella información que haya sido objeto de publicación en el transcurso del proceso selectivo que pueda constar en el expediente.

Cabe recordar que, de acuerdo con el artículo 30.4 de los Estatutos del consorcio, la selección de su personal laboral fijo debe llevarse a cabo mediante una convocatoria pública, de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, a la que hace mención la normativa de empleo público, así como que estos principios también deben regir la contratación del personal laboral temporal.

También que, dado que los procesos de selección de personal conllevan una concurrencia competitiva, habría suficiente habilitación legal para hacer pública la identidad de las personas finalmente seleccionadas, en base al artículo 45.1.b) de la LPAC.

De hecho, la propia LTC establece, en su artículo 9.1.e), la obligación de publicar (en el portal de la transparencia o sede electrónica) las convocatorias y resultados de los procesos de selección de personal laboral, tanto fijo como temporal.

El artículo 21.2 del RLTC concreta, al respecto, que “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 con los criterios establecidos en materia de protección de datos.”

Visto esto, no parece que facilitar el acceso a la información que ha sido objeto de difusión en el transcurso del proceso selectivo que pueda constar en el expediente debiera tener especial relevancia en cuanto al derecho a la protección de datos personales de las personas afectadas, particularmente cuando la persona que solicita el acceso ha participado en el proceso selectivo, por lo que sería probable que ya fuera de su conocimiento.

Respecto al acceso al resto de información de las demás personas participantes (solicitud de participación, documentación acreditativa de los méritos y/o el contenido de las pruebas que se hayan podido realizar, en su caso, etc.), ya efectos de dicha ponderación, deberían tenerse en cuenta los motivos por los que le interesa conocer la información y si podría ser relevante, en algún sentido, para el control de la actuación del consorcio sanitario en este ámbito o si concurre un interés particular (artículo 22.2 LTC y artículo 15.3.b) LT).

Aparte de esto, revestiría, en todo caso, especial importancia el hecho de que la información a la que se quiere acceder y obtener copia se enmarcaría en un procedimiento de concurrencia competitiva y que la persona solicitante tendría la condición de persona interesada en lo mismo.

En la ponderación entre el principio de publicidad y transparencia que debe regir los procesos de selección de personal y el derecho a la protección de los datos personales de las personas afectadas debe prevalecer el principio de publicidad y transparencia. Sobre este criterio ya modo de ejemplo se pueden citar la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 26 de abril de 2012 o la Sentencia 623/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En la valoración de las pruebas realizadas y de los méritos acreditados por los candidatos, a realizar en el proceso selectivo, existe sin duda un margen de discrecionalidad técnica que corresponde al órgano calificador. El control de este margen de discrecionalidad, para evitar que se incurra en arbitrariedad, sólo puede llevarse a cabo si el sujeto perjudicado por la decisión administrativa (el candidato no

seleccionado) tiene la posibilidad de conocer los elementos fácticos de los que parte la valoración efectuada por el órgano de selección.

Así, en ejercicio del derecho de defensa ya efectos de poder comprobar eventuales actuaciones arbitrarias del órgano calificador contrarias a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia que deben regir en cualquier procedimiento de este tipo, resultaría justificado que la persona solicitante pueda disponer de información sobre los diferentes aspectos que se han podido valorar en el proceso selectivo, esto es los conocimientos y capacidades (mediante el acceso a los exámenes efectuados en su caso), los méritos (tanto académicos como de experiencia) y la puntuación obtenida.

La cuestión, desde el punto de vista del principio de minimización de datos (artículo 5.1.c) RGPD), según el cual los datos objeto de tratamiento deben ser adecuados, pertinentes y necesarios para el cumplimiento de la finalidad pretendida con el acceso, se centraría en determinar si esta información debe ser exclusivamente de la persona aspirante finalmente seleccionada o bien puede abarcar también a otros participantes en el proceso selectivo.

Tal y como ha venido sosteniendo esta Autoridad y, como avala la jurisprudencia citada, debe poder accederse a la información mencionada relativa a los candidatos que han obtenido mejor puntuación que la persona solicitante, pero no a los que han obtenido una puntuación peor, ni a datos personales innecesarios para la defensa de la persona interesada, como serían el domicilio, número de teléfono, correo electrónico, etc.

Disponer de la información referida a personas aspirantes que han obtenido peor puntuación, o que no han superado el proceso selectivo, no resultaría justificado, dado que su posición respecto a la persona que solicita el acceso no supondría ningún perjuicio para sus derechos e intereses. Por tanto, no debería facilitarse.

Las consideraciones hechas en este fundamento jurídico y en los fundamentos jurídicos V y VI serían aplicables también en el supuesto de que el proceso de selección de personal hubiese finalizado en el momento de presentar la solicitud por la persona participante. En tal caso, el régimen jurídico aplicable sería directamente el de la legislación de transparencia, es decir, los artículos 23 y 24 de la LTC y el artículo 15 del LT examinados en los apartados anteriores.

VIII

Respecto al acceso a los expedientes de selección de personal por parte de los representantes de los trabajadores, recuerda que ésta es una cuestión que ha sido examinada por esta Autoridad con anterioridad en, entre otros, los informes [IAI 18/2021](#), [IAI 20/2021](#) o [IAI 40/2021](#), disponibles en la web de la Autoridad.

En este caso, debe tenerse presente que los representantes de los trabajadores cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a la información. Por tanto, de acuerdo con la disposición adicional primera, apartado 2, de la LTC este régimen es el que debería aplicarse con carácter prioritario, sin perjuicio de la aplicación supletoria del régimen de acceso previsto en la legislación de transparencia.

En concreto, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (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). Y el apartado 7 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.”

Visto esto, 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, como recuerda esta Autoridad en los informes antes mencionados, entre otros, más allá de ello, no hay otra previsión específica que esté relacionada directamente con los procesos de selección de personal para la provisión de puestos de trabajo. Por tanto, habría que tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia, es decir, los artículos 23 y 24 de la LTC y el artículo 15 del LT, transcritos en los apartados anteriores de este dictamen.

Así, en este caso, no habría inconveniente en facilitar a los representantes de los trabajadores el acceso y copia de aquella documentación del expediente de selección de personal en el que no consten datos de carácter personal (baremos y criterios de corrección o de valoración de los méritos y, en su caso, de las pruebas, por ejemplo).

Tampoco al facilitarle, en principio, la información meramente identificativa de las personas que hubiesen intervenido en la tramitación del proceso selectivo por razón de su cargo, como miembros del comité de selección (artículo 24.1 LTC).

En cuanto a la información de las personas candidatas, a todos los efectos, la información merecedora de especial protección que pudiera constar en los expedientes debería quedar excluida del acceso (artículo 23 LTC y artículo 15.1 LT). Y, con respecto al resto de información, debería llevarse a cabo una ponderación razonada entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas, en los términos del artículo 24.2 de la LTC .

En este sentido, conviene apuntar que esta Autoridad ha venido considerando que los representantes de los trabajadores deberían poder acceder a la información que haya sido objeto de difusión en el transcurso del proceso selectivo, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación, así como también a la información necesaria para el ejercicio de las funciones que tienen legalmente atribuidas (artículo 64 ET) o, como mínimo, la necesaria para alcanzar las finalidades de transparencia previstas en la LTC.

Teniendo en cuenta esto se ha concluido, en los casos examinados, que no resultaría justificado entregar información (currículum, documentación acreditativa de méritos, contenido de pruebas y/o entrevistas, etc.) relativa a las personas candidatas que no hayan sido seleccionadas, de modo que resultaran identificables. Cabría la opción, por tanto, de entregarla de forma anonimizada, siempre que se garantizara que no podrían ser identificadas ni directa ni indirectamente.

En cuanto a la persona candidata finalmente seleccionada se ha considerado que se les podría llegar a facilitar la documentación acreditativa de los méritos alegados y la puntuación obtenida, así como el contenido de las pruebas, en su caso, realizadas, en caso de formar parte de una organización sindical que tenga la consideración de más representativa. Al respecto nos remitimos a las consideraciones efectuadas en los informes [IAI 18/2021](#) y [IAI 20/2021](#).

También se ha considerado que el representante de los trabajadores que, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, haya sido designado como observador para formar parte del órgano selectivo del proceso de selección de personal, podría acceder a la información relativa a las personas

candidatas a través de su presencia en las pruebas y sesiones del órgano calificador, así como consultar la información que hayan aportado las personas candidatas y que sea objeto de valoración. Sin embargo, no resultaría justificado en este caso obtener una copia. Al respecto nos remitimos a las consideraciones efectuadas en el informe [IAI 45/2021](#).

IX

En la consulta también se plantea si "el acceso al expediente sería ilimitado en el tiempo".

Conviene destacar que la LTC no establece ningún plazo en cuanto a la conservación de la información y documentación pública, a efectos de garantizar el ejercicio del derecho de acceso (artículo 18 LTC). Por tanto, no es obligatorio conservar la información de que se dispone para atender eventuales peticiones de acceso, más allá de los plazos de conservación previstos en las disposiciones que resulten de aplicación al caso concreto.

Desde la vertiente de la protección de datos, el responsable debe aplicar el principio de limitación del plazo de conservación, teniendo en cuenta la finalidad de que pueda tener un determinado tratamiento de datos personales, a fin de que el tratamiento no se alargue en el tiempo más allá de lo que resulta necesario para alcanzar la finalidad (artículos 4.7 y 5.2 RGPD). Ello, sin perjuicio de la conservación, en su caso, para las ulteriores finalidades que resulten compatibles en los términos de la normativa de protección de datos.

Por tanto, una vez alcanzada la finalidad pretendida, los datos personales relativos a los expedientes de selección tendrán que ser suprimidos, teniendo en cuenta que la supresión no equivale necesariamente al borrado o la destrucción de la información personal, sino que debe dar puesto en su bloqueo, en los términos del artículo 32 del LOPDDDD.

Ahora bien, habrá que tener también en cuenta las obligaciones de conservación de acuerdo con lo que se establezca en la tabla o tablas de evaluación documental correspondientes (TAD) que puedan elaborarse en los términos de la Ley 10/2001, de 13 de julio, de archivos y documentos, y que incorporaría también el bloqueo de la información una vez transcurrida la fase activa y semi activa de la vida de la documentación y hasta que no se alcance el plazo previsto en la TAD correspondiente.

Sin embargo, tal y como ha puesto de manifiesto esta Autoridad en el informe IAI 6/2022, el bloqueo de información personal no debería vaciar de contenido la posibilidad de ejercer otros derechos, como el derecho de acceso a información pública, en los términos de la legislación de transparencia.

La comunicación de datos bloqueados en este caso tendría por finalidad cumplir con una obligación del responsable, fundamentada en la Constitución (art. 105.b) CE) y en la LTC, por lo que, como se puso de manifiesto en el dictamen [CNS 76/2016](#), podría resultar lícita sobre la base jurídica del artículo 6.1.c) RGPD.

Cumplido el plazo de bloqueo de los datos que proceda, deberá procederse a la efectiva eliminación de la información personal relativa a los expedientes de selección de personal.

Por tanto, la atención del derecho de acceso en relación con los expedientes de selección de personal podrá llevarse a cabo mientras el consorcio sanitario disponga de esta información pública.

En cualquier caso, recordar que, de acuerdo con el artículo 24.2.a) de la LTC, el tiempo transcurrido puede ser un elemento a tener en consideración a la hora de realizar la ponderación prevista en este artículo.

X

En la consulta también se plantea si “hay que informar a los candidatos de que sus datos pueden ser objeto de revisión por otros candidatos y representantes de los trabajadores”.

De acuerdo con el artículo 13.1.e) del RGPD, el responsable del tratamiento, cuando recoge los datos personales directamente del afectado, debe informarle sobre “los destinatarios o las categorías de destinatarios de las datos personales, en su caso”.

Es decir, debe informar al afectado de aquellas comunicaciones sobre sus datos que prevé llevar a cabo en atención a la finalidad para la que se recogen estos datos pero no es necesario incluir información sobre todas las posibles cesiones de datos a las que pueda terminar estando obligado a hacer, cuando éstas deriven de una norma con rango de ley.

Sin embargo, puede ser una buena práctica informar a las personas afectadas sobre eventuales comunicaciones que se puedan prever como consecuencia del régimen de publicidad activa aplicable o sobre la posibilidad de acceso que pueden tener el resto de personas participantes en el proceso selectivo, ya sea en las bases de la convocatoria o en la solicitud de participación.

Por otra parte, recordar que el artículo 31 de la LTC establece que si la solicitud de información pública puede afectar a derechos o intereses de terceros, identificados o fácilmente identificables, debe darse traslado de la solicitud, para que puedan realizar las alegaciones que consideren convenientes, en aquellos casos en que puedan ser determinados del sentido de la resolución.

Este trámite resulta esencial para que las personas afectadas dispongan de la posibilidad de exponer si consienten el acceso a la información o si existe algún elemento que, en función de la situación personal de la persona afectada, a su juicio debería comportar una limitación del acceso.

Por tanto, recordar que corresponde al consorcio, como responsable del tratamiento, llevar a cabo este trámite de audiencia a los afectados con carácter previo a la resolución de la petición de acceso de la persona solicitante.

De acuerdo con las consideraciones hechas hasta ahora en relación con la consulta planteada, se realizan las siguientes,

Conclusiones

Las personas que participen o han participado en un proceso de selección de personal tendrían derecho a acceder a determinada información personal contenida en el expediente, en los términos señalados en los apartados IV a VII de este dictamen.

Los representantes de los trabajadores del consorcio sanitario tendrían derecho a acceder a determinada información personal contenida en los expedientes de selección de personal, en los términos señalados en el apartado VIII de este dictamen.



El derecho de acceso a los expedientes de selección de personal podrá ejercerse mientras el consorcio sanitario disponga de esta información pública.

Puede ser una buena práctica informar a las personas aspirantes de los posibles destinatarios de sus datos a raíz de su participación en el proceso de selección.

Barcelona, 1 de abril de 2022

Traducción Automática