

Dictamen en relación con la consulta formulada por una entidad de derecho público relativa a la publicación de datos personales en los procesos de selección de personal

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos una consulta formulada por una entidad de derecho público en relación a la publicación de datos personales en los procesos de selección de personal.

En particular, la entidad consulta *“qué datos de carácter personal de las personas candidatas deben publicarse y la forma en que deben publicarse en las diferentes fases del proceso de selección (excluidos e inadmitidos, admitidos provisionales, puntuación méritos de los admitidos, puntuación méritos y pruebas de los admitidos, puntuación entrevistas de los admitidos, puntuaciones totales de los admitidos, adjudicación plaza, etc.) y por los distintos regímenes de contratación laboral en (...) (temporales y fijas), ya sea con la finalidad transparencia ya sea con la finalidad de notificación de los resultados del proceso en todas sus fases”*.

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

Y

(...)

II

La consulta formulada por la entidad tiene relación con qué datos deben publicarse y cuáles son los criterios en materia de protección de datos personales a aplicar en los procesos de selección del personal en régimen laboral, desde la perspectiva de la finalidad de transparencia y la publicidad de dichos procesos.

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en adelante RGPD, prevé que sus disposiciones son de aplicación a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier información *sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de*

identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona ” (arts. 2.1 y 4.1).

Por otra parte, el artículo 4.2) del RGPD considera tratamiento cualquier *operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción ”.*

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “ *es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento ”.*

En el caso que nos ocupa, tal y como analizaremos a continuación, la licitud del tratamiento relativo a la publicidad y la transparencia en los procesos de selección viene dada principalmente por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (en adelante, EBEP), la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC) , la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC) y la ley de creación de la entidad que formula la consulta.

III

De acuerdo con la normativa reguladora de la entidad que formula la consulta, ésta es una entidad de derecho público de la Generalidad de Cataluña que ajusta su actividad al derecho privado, vinculada a un Departamento, con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio para el cumplimiento de sus funciones.

El artículo 23.2 de la Constitución Española prevé que los ciudadanos tienen el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que las leyes señalen. A su vez, el artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará, entre otros, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

El artículo 55 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP) establece que la selección del personal se debe llevar a cabo a través de procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad así como, entre otros:

- a) *Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) *Transparencia.*

- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas que deban ejercerse.*
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.”*

En términos similares el artículo 42 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública establece que “[. ..] *la Administración de la Generalidad selecciona a todo su personal con criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad de los aspirantes, y mediante convocatoria pública*”.

A su vez, la normativa reguladora de la entidad que formula la consulta establece que su personal está formado por personal funcionario de la Administración de la Generalidad y personal contratado en régimen de derecho laboral, sometido en este caso al principio de publicidad, de igualdad, de mérito y de capacidad.

Y, por otra parte, los Estatutos de la entidad que formula la consulta prevé que legado del personal funcionario, el personal de la entidad se regirá por el derecho laboral.

Por tanto, los procesos de selección del personal laboral llevados a cabo por la entidad, con independencia de que sea personal laboral temporal o fijo, deben estar sujetos entre otros a los principios de publicidad y transparencia. De acuerdo con lo que veremos, la normativa aplicable no diferencia al régimen en caso de que sea un proceso de selección de personal laboral temporal, o sea de personal laboral fijo.

IV

El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC), establece los casos en que los actos administrativos deben ser objeto de publicación.

El artículo 45 de la LPAC prevé lo siguiente:

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 se 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, especificando sólo 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 .”

Y, el artículo 44 de la LPAC, establece:

Cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos, se ignore el lugar de la notificación o bien, intentada ésta, no se hubiera 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 ».”

De acuerdo con estas previsiones, los procedimientos selectivos o de concurrencia competitiva son uno de los supuestos de publicación de los actos administrativos, en los términos que establezca la normativa aplicable o bien, en caso de que no se establezca previsión alguna, de acuerdo con el que prevea la convocatoria.

El Decreto 28/1986, de 30 de enero, de Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña, respecto de la fase de admisión de los candidatos, establece entre otras previsiones que la resolución de la misma se ha de publicar en el DOGC y que debe indicar el lugar en el que se encuentran expuestas al público las listas completas certificadas de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de un plazo de diez días para enmiendas y posibles reclamaciones. También que una vez transcurridos 15 días desde la expiración de este plazo, se harán públicas por el mismo procedimiento las listas definitivas de admitidos y excluidos (artículo 22).

Hacer notar, en este punto, que desde el punto de vista de protección de datos y bajo el prisma del principio de minimización (artículo 5.1.c) RGPD), según el cual “ *las datos personales serán*

adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”, sería suficiente con la publicación de los aspirantes admitidos, sin embargo el artículo 22 del Decreto 28/1986 prevé expresamente la publicación también de la lista de los candidatos excluidos.

El artículo 24 del Decreto 28/1986 también prevé que, debe hacerse pública, para cada prueba, la lista de aprobados por orden de puntuación. También que, una vez finalizadas las pruebas, se hará pública la lista de aprobados por orden de puntuación. Y, de acuerdo con el artículo 26, los nombramientos deben publicarse en el DOGC.

Hay que tener en consideración que, en esta fase del procedimiento, a diferencia de la fase de admisión de solicitudes, la norma contempla únicamente la publicación de las listas de aspirantes aprobados. En ese caso, desde el punto de vista de protección de datos, el principio de minimización de los datos impediría la publicación de las listas de aspirantes suspendidos.

En definitiva, el principio de publicidad en los procedimientos de selección de personal de la entidad que formula la consulta, de acuerdo con estas previsiones, impone al órgano encargado de su realización la obligación de dar publicidad del proceso y las sus bases reguladoras, de las listas de las personas admitidas (y excluidas) en el proceso selectivo, de la puntuación obtenida en las diferentes fases del proceso por los aspirantes aprobados, de la calificación final de los participantes y del resultado final del proceso, entre otros.

Estas obligaciones legales deben concretarse en las bases reguladoras que deben determinar dónde se llevará a cabo la publicación (art. 45.1.b) LPAC).

Es necesario remarcar que en los casos en que la normativa aplicable a los procesos selectivos establezca la necesidad de publicar un acto administrativo que no requiera la inclusión de datos personales (art. 5.1.c) del RGPD), deberá evitarse incluir ningún dato identificativo de las personas afectadas.

V

Por otra parte, en cuanto al régimen de transparencia aplicable a los procesos de selección, es necesario estar en las previsiones de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), y el Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC).

El artículo 9 de la LTC, relativo a la organización institucional y la estructura administrativa, prevé que la administración debe hacer pública, entre otras, las convocatorias y resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción personal (apartado 1 .e).

Y, a su vez, el artículo 21.1 de la RLTC prevé que, respecto al artículo 9.1.e) de la LTC, las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de:

- a) *Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.*
- b) *Procedimientos de promoción interna.*

- c) *Procedimientos de provisión provisional y definitiva.*
d) *Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.*
[...].”

En particular, el artículo 21.2 del RLTC establece 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 a los criterios establecidos en materia de protección de datos.**”*

En base a estos artículos, la normativa de transparencia prevé que los datos que deben publicarse deben hacer referencia 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. Y, lo que es relevante a los efectos de este dictamen, la publicación debe llevarse a cabo de acuerdo con los criterios que establece la normativa de protección de datos.

VI

Cuando, de acuerdo con lo expuesto, sea necesario notificar a los interesados en un proceso de selección un acto administrativo a través de su publicación, bien mediante anuncios, o bien cumplir con las obligaciones que la normativa de transparencia prevé en materia de publicidad, en cuanto a la identificación de las personas afectadas habrá que tener en cuenta la Disposición adicional séptima de la LOPDDDD (en adelante DA 7).

La Disposición adicional séptima de la LOPDDDD ha venido a concretar, bajo el prisma de la proporcionalidad, o la minimización, un criterio que permite reducir el impacto que sobre el derecho a la protección de los datos personales tenga la previsión legal de publicar determinada información que contenga datos personales.

La Disposición Adicional Séptima de la LOPDDDD establece los siguientes criterios:

“1. Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviera datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su número y cogidos, 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.

Cuando se trate de la notificación por medio de anuncios, particularmente en los supuestos a 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 del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

Cuando el afectado careciera de cualquiera de los documentos mencionados en los dos párrafos anteriores, se identificará al afectado únicamente mediante su número y cogidos. En ningún caso debe publicarse el número y cogidos de forma 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.”

Esta disposición diferencia el mecanismo de identificación de los interesados según que la necesidad de hacer públicos los datos derive de una obligación de publicar un acto administrativo o bien sea consecuencia de la necesidad de efectuar una notificación mediante anuncios , a uno o varios interesados, de un acto administrativo y, en particular, como consecuencia de una notificación “infructuosa” prevista en el artículo 44 de la LPACAP.

Por eso deberemos distinguir:

a) Cuando la publicación del acto administrativo que contenga datos personales que deban ser publicados con una finalidad de publicidad, de conocimiento general por parte de cualquier persona: la identificación de las personas afectadas debe hacerse de acuerdo con el que establece el párrafo primero del apartado primero de la DA 7, esto es, mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número de su documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero , el pasaporte o un documento equivalente.

Para la determinación de estas cuatro cifras, como criterio provisional mientras no exista un despliegue reglamentario de este aspecto que permita aplicar las previsiones de este párrafo con unas plenas garantías por el derecho a la protección de datos, esta Autoridad considera que puede garantizarse el derecho aplicando la orientación que, de forma conjunta, han adoptado la Agencia Española de Protección de Datos, la Agencia Vasca de Protección de Datos, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y esta Autoridad.

Esta orientación se puede consultar en la web de la Autoridad en el siguiente enlace: <http://apdcat.gencat.cat/web/.content/01-autoritat/normativa/documentos/VAR-9-2019-orientacio-disposicio-addicional-7-cat.pdf>.

La adopción de forma conjunta de este criterio orientativo pretende evitar que la adopción de fórmulas diferentes en aplicación de la citada disposición pueda dar lugar a la publicación de cifras numéricas de los documentos identificativos en posiciones diferentes en cada caso, posibilitando la recomposición íntegra de estos documentos.

b) Cuando la finalidad de la publicación sea sólo la notificación del acto administrativo a la persona interesada (por ejemplo, caso de las notificaciones infructuosas del artículo 44 LPAC), el párrafo segundo del apartado primero de la DA 7 ha previsto que el mecanismo de identificación de las personas afectadas contenga los datos mínimos necesarios para permitir que puedan conocer que la comunicación va dirigida a ellos: la identificación del

interesado debe realizarse a través del número completo de su documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Únicamente respecto de aquellos interesados que no tenga ninguno de estos documentos, se les podrá identificar mediante su nombre y apellidos.

c) Supuestos en los que la publicación del acto administrativo tiene una doble finalidad: por un lado la finalidad de notificación, de conocimiento por los afectados que se ha dictado un acto administrativo que les afecta y, asimismo, una finalidad de conocimiento general por parte de toda la población:

En estos casos el criterio de identificación deberá ser el establecido en el párrafo primero del apartado primero de la DA 7, con el fin de garantizar que cualquier persona pueda tener conocimiento. Por tanto, se efectuará mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número del documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o un documento equivalente, teniendo en consideración, por a la determinación de las cuatro cifras numéricas aleatorias, la Orientación a que se refiere la letra a) de este Fundamento Jurídico.

Éste sería el caso de la consulta planteada, es decir, de los procedimientos selectivos de personal. Como procedimiento de concurrencia competitiva, los actos que lo integran deben ser objeto de publicación y ésta tendrá efectos de notificación, teniendo en consideración que la convocatoria del procedimiento debe indicar “*el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones*”, y también de medio para el conocimiento general (artículo 45.1.b LPAC).

En este sentido, la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 26 de abril de 2012, puso de manifiesto 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 participen 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 y imparcialidad del procedimiento en el que concurren. (...)”

En consecuencia, será necesario aplicar a estos casos el mecanismo para la publicación previsto en el párrafo primero del apartado primero de la DA 7, esto es, la identificación mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número de su documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente, de acuerdo con la citada Orientación.

Sin embargo, en el caso de las personas excluidas, es suficiente publicar su número de identificación (sin el nombre y apellidos), dado que en este caso la publicación no persigue la publicidad general sino que las personas afectadas se enteren de la su exclusión.

En definitiva, en los procesos de selección de personal, el criterio a seguir para la identificación de los interesados en el proceso será a través del nombre y apellido añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, el pasaporte o documento equivalente, teniendo en consideración, para la determinación de las cuatro cifras numéricas aleatorias, la orientación para la aplicación provisional de la disposición adicional séptima del LOPDDDD a la que se ha hecho referencia anteriormente.

VII

Lo que se acaba de exponer, puede verse alterado si entre las personas participantes en el proceso hay alguna persona que acredite la condición de víctima de violencia de género. En este supuesto se tendrá que tener en consideración lo que se analiza a continuación.

Esta Autoridad ha tenido ocasión de analizar qué criterios se deben seguir, desde la perspectiva de la protección de datos, en los casos en que en la publicación de un acto administrativo o anuncio se pueda ver afectada a una persona que haya acreditado la condición de víctima de violencia de género. En particular, es necesario hacer referencia al dictamen CNS 7/2021 y CNS 17/2021 (los cuales se pueden consultar en la web www.apdcat.cat), respecto de los cuales extraemos las siguientes consideraciones:

“(...) hay que examinar qué criterio debería seguirse en la identificación de estas personas en la publicación de los distintos actos que conforman el proceso selectivo.

Al respecto, hay que volver a hacer referencia a la Disposición adicional séptima de la LOPDDDD, que, en su apartado segundo, dispone 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 fecha de emisión de este dictamen no se tiene constancia de que se haya elaborado el protocolo en a qué se refiere esta disposición.

Sin embargo, hay que tener en consideración que la aplicación del principio de minimización de datos, en su vertiente de proporcionalidad (artículo 5.1.c) RGPD), obligaría en todo caso al órgano que publica el acto administrativo a tener presente las especiales necesidades de protección de los datos de algunos colectivos, como es el caso de las víctimas de violencia de género, y en evitar consecuentemente su difusión.

Apuntar que la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, dispone 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 ” (artículo 63.1).

Esta misma previsión se recoge en el artículo 82.1 del EBEP, relativo a la movilidad en razón de violencia de género y en razón de violencia terrorista de los empleados públicos.

Asimismo, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece, como principio orientador en las intervenciones de los poderes públicos, “el compromiso activo de garantizar la protección de los datos de carácter personal de las mujeres en situación de violencia (...)” (artículo 7.1).

Visto esto, (...), puede decirse que es necesario preservar la confidencialidad de los datos personales de las personas participantes víctimas de violencia de género en todo momento, es decir, desde la primera publicación que se lleve a cabo en el procedimiento de selección. Esto implica evitar tanto la publicación de datos que permitan identificar a la persona afectada, ya sea de manera directa o indirecta, y que puedan generar un riesgo para su seguridad personal, como otros datos innecesarios (por ejemplo, el hecho de que la persona es víctima de violencia de género).

Hacer notar que el mero hecho de revelar la participación de una persona víctima de violencia de género en un determinado procedimiento de selección -lo que se daría con la mera publicación de la lista de personas admitidas al proceso, en la medida en que ésta persona aparezca identificada por su nombre y apellidos junto con las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente- generaría un riesgo para esa persona. Y esto porque permitiría conocer o deducir su participación en las pruebas que siguen, o en el caso del nombramiento, el destino asignado.

En este punto, conviene mencionar el artículo 46 de la LPAC, según el cual:

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 modo facultativo, 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 .”

Este precepto de la LPAC pone de manifiesto la necesidad, por parte de la administración actuante, de adoptar las medidas adecuadas para que cuando la publicación de un acto pueda afectar a los derechos e intereses legítimos del interesado -como sucede en este caso con las participantes víctimas de violencia de género- se lleve a cabo esta publicación de manera efectiva sin lesionar tales derechos.”

En lo que se refiere a la lista de personas admitidas y en las publicaciones de los resultados de las pruebas, no parece que plantee dudas la posibilidad de poder publicar la información de la persona afectada mediante un código que no la haga identificable por parte de terceras personas, como podría ser, por ejemplo, el código que se otorgue en el momento de la presentación de la solicitud de participación.

Ahora bien, más allá de la lista de personas admitidas y en las publicaciones de los resultados de las pruebas, es necesario plantearse si este código puede utilizarse en la publicación de la resolución de nombramiento de las personas víctimas de violencia de género.

“La publicación del nombramiento de las personas que han superado el proceso selectivo es condición para la eficacia del acto (artículo 39 LPAC), tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de noviembre de 2012 (rec. 330/2011). De acuerdo con el Decreto 28/1986, esta publicación debe llevarse a cabo en el DOGC, sin concretar esta norma la manera en que debe identificarse la persona a la que se refiere el nombramiento.

Como se ha visto, tal identificación debería efectuarse con el nombre y apellidos junto a las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente de la persona nombrada. Ahora bien, siguiendo desde la óptica del principio de minimización de los datos, en la publicación del nombramiento -como en la publicación del resto de listas del proceso selectivo- no se pueden obviar las circunstancias especiales de las personas que ostentan la condición de víctima de violencia de género, lo que obliga a extremar también en este caso las garantías de confidencialidad de los datos que permiten su identificación.

Optar, a estos efectos, por otros sistemas de identificación distintos al nombre y apellidos, tales como el citado código ID o cualquier otro código que permita la identificación de las aspirantes nombradas sin revelar su identidad a cualquier persona que acceda a la publicación, minimizaría los riesgos para la seguridad de las personas afectadas, por lo que proceder de esta forma no plantearía problemas desde el punto de vista de la protección de datos.

De hecho, esta opción suele ser habitual en los nombramientos de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad, otro colectivo en el que, como en el presente caso, con motivo de garantizar su seguridad, se considera justificado su identificación en la publicación de la resolución de nombramiento a través del número de identificación profesional en sustitución de su nombre y apellidos. Véase en este sentido, por ejemplo, la Resolución INT/1486/2020, de 23 de junio, de nombramiento de personas funcionarias de la categoría de mozo/a de la escala básica del cuerpo de Mossos d'Esquadra de la Generalitat.

(...)

En cualquier caso advertir que, en caso de llevar a cabo la publicación a través de un código ID, dado el plazo limitado de conservación de la información que integra el procedimiento selectivo y en concreto de la solicitud de participación presentada donde constaría el código ID (TAD 16), sería necesario que quede constancia -con medidas adecuadas de seguridad- de la vinculación de la persona afectada con el código ID empleado, dado que al menos durante toda la vida laboral se debe poder tener constancia de la publicación del nombramiento.

También podría ser conveniente que en las bases de la convocatoria de los procedimientos de selección se hiciera constar que, con el fin de proteger la integridad física de las personas aspirantes que acrediten ser víctimas de violencia de género, no se publicará ningún tipo de información personal, únicamente un código que será asignado personalmente a cada una de ellas y que servirá de identificación a lo largo de todo el proceso selectivo.”

De acuerdo con las consideraciones hechas en estos fundamentos jurídicos en relación con la consulta planteada, se hacen las siguientes,

Conclusión

La publicación de datos personales en los procesos de selección de personal laboral, con independencia de cuál sea el régimen de contratación, debe tener en cuenta la normativa de protección de datos.

Cuando sea de aplicación el Decreto 28/1986, debe hacerse pública la lista de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo, así como la lista de personas aprobadas en cada prueba por orden de puntuación y la lista final de personas aprobadas por orden de puntuación.

En cuanto a la identificación de las personas afectadas, q cuando la finalidad de la publicación sea dar publicidad general y también cuando a esta finalidad se añada la notificación a las personas afectadas, la identificación de las personas afectadas debe hacerse mediante el nombre y apellidos añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias de su documento nacional de identidad o equivalente, de acuerdo con la Orientación a la que se ha hecho referencia. Sin embargo, en el caso de las personas excluidas, es suficiente publicar su número de identificación, sin el nombre y apellidos.

En el caso de personas víctimas de violencia de género es necesario aplicar un código no descifrable por terceras personas, para proteger su identidad.

Barcelona, 16 de septiembre de 2022