

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación por el Ayuntamiento de información sobre las pruebas realizadas por su personal, bases de cada proceso selectivo, publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno.

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada en relación con la denegación por el Ayuntamiento del acceso a información sobre las pruebas realizadas por su personal, las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente de la reclamación presentada, de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se informa de lo siguiente.

Antecedentes

1. En fecha 4 de abril de 2022, un ciudadano presentó ante el Ayuntamiento de la solicitud de acceso a la siguiente información:

“Quiero copia de las pruebas realizadas en los procesos selectivos para acceder a las plazas de TODO el personal que trabaja actualmente en este ayuntamiento según la plantilla de personal que se me envió con certificado, así como las bases de cada proceso selectivo, las oportunas publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno”.

2. En fecha 2 de junio de 2022, el propio ciudadano presenta ante la GAIP una reclamación en la que hace constar lo siguiente:

“He solicitado la identidad de la persona que ha incumplido la resolución (...) de la GAIP. He solicitado relación de contratos menores que ha realizado el Ayuntamiento en 2021. He solicitado copias de las pruebas realizadas por el personal trabajador del Ayuntamiento de (...), las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno, ya que en la web del Ayuntamiento no hay constancia de nada de todo esto.”

3. En fecha 15 de junio de 2022, la GAIP remite las tres reclamaciones al Ayuntamiento y le pide un informe en el que exponga los antecedentes de hecho y los fundamentos de su posicionamiento en relación con las tres reclamaciones, así como los expedientes completos y, si en su caso, que concrete las terceras personas afectadas por el acceso reclamado.

4. En fecha 5 de julio de 2022, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de la reclamación que corresponde a la petición de las *“ copias de las pruebas realizadas por el personal trabajador del Ayuntamiento de (...), las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno, ya que en la web del Ayuntamiento no hay constancia de nada de todo esto.”* de acuerdo con lo que prevé el

artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTC).

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos personales.

De entrada, antes del análisis de la cuestión de fondo conviene incidir en determinadas cuestiones que afectan a la información objeto de reclamación.

De acuerdo con la información enviada, con la solicitud de acceso presentada ante el Ayuntamiento se pretendía obtener **copia de las pruebas realizadas en los procesos selectivos para acceder a las plazas de TODO el personal que trabaja actualmente en este ayuntamiento según la plantilla de personal que se me envió con certificado, así como las bases de cada proceso selectivo, las oportunas publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno.**”

En la reclamación presentada ante la GAIP solicita la información relativa a “ *la identidad de la persona que ha incumplido la resolución 708/2019 de la GAIP, la relación de contratos menores que ha realizado el Ayuntamiento en 2021 y copia de las pruebas realizadas por el personal trabajador del Ayuntamiento, las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno, ya que en la web del Ayuntamiento no hay constancia de nada de esto.*”

En la petición de informe que la GAIP dirige a esta Autoridad, únicamente hace referencia a la reclamación correspondiente a la información relativa a *la copia de las pruebas realizadas por el personal trabajador del Ayuntamiento, las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno, ya que en la web del Ayuntamiento no hay constancia de nada de esto.*”

Por este motivo, este informe se centrará sólo en esta cuestión incluida en la reclamación.

III

El objeto de la reclamación es la solicitud de acceso de un ciudadano a las pruebas de los diferentes procesos de selección del personal del ayuntamiento reclamado (en los que la persona reclamante no parece haber participado) así como las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos individualizados.

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica 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 ”.*

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 ”.*

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este sentido, el RGPD establece la necesidad de concurrir en alguna de las bases jurídicas del 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* ”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de 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 estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) y e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “ *las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad , organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento* ”.

De todo esto se desprende que el acceso de la persona reclamante a los datos personales que pueda contener la información solicitada en base al cumplimiento de una obligación legal por parte del Ayuntamiento (responsable del tratamiento (art. 6.1.c) RGPD), debe ampararse necesariamente en una norma con rango de ley.

El derecho de acceso a la información en poder de las autoridades públicas u organismos públicos se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “*la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido por la presente ley*” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

La información objeto de la reclamación es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC, y está sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC).

Ahora bien, el derecho de acceso a la información pública no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 de la LTC con respecto a los datos personales.

IV

Dado el objeto de la reclamación, y, en concreto, el hecho de que se solicite información sobre los procesos selectivos, hace prever que entre la información solicitada pueda haber categorías de datos que merecen una especial protección, como los datos relativos a la

salud. En este sentido, en lo que se refiere a la petición de las pruebas realizadas, hay que tener en cuenta que en los procesos de selección de personal pueden existir pruebas físicas, pruebas que comporten una evaluación de aspectos de la personalidad, adaptaciones de las pruebas o certificados médicos de aptitud.

El artículo 23 de la LTC, relativo a los datos personales merecedores de especial protección, establece lo siguiente:

“Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta expresamente mediante escrito que debe acompañar la solicitud.”

En términos similares, el artículo 15.1 del LT, en su redacción dada por la disposición final undécima de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), dispone que:

“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.”

Según el artículo 70.1 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública: *“A efectos de lo previsto en el artículo 23 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, corresponde a la persona solicitante aportar el consentimiento expreso y escrito de las personas titulares de los datos personales afectados por el acceso solicitado. Las administraciones públicas pueden dar traslado de la solicitud y del consentimiento a la persona titular de los datos con el fin de acreditar el consentimiento escrito aportado, en caso de duda de su veracidad.”*

De acuerdo con estas previsiones, es necesario preservar la confidencialidad de estos datos y limitar su acceso, salvo que con la solicitud se aportara el consentimiento expreso de las personas afectadas. No se desprende de la información disponible que la persona reclamante disponga del consentimiento de las personas afectadas.

En relación con el resto de datos personales que puedan constar en la documentación reclamada que no esté afectada por las previsiones del artículo 23 de la LTC, el análisis debe llevarse a cabo a partir de las previsiones del artículo 24 de la LTC, según el cual:

“1. Se dará 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 haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.

2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación 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 señalar, que de la solicitud de acceso a la información presentada por el reclamante ante el ayuntamiento, no se desprende que la persona reclamante tenga la condición de interesada en los procesos de selección de personal de los que solo solicita información y que le otorgaría un derecho de acceso reforzado o privilegiado respecto a otros posibles solicitantes de información que no hayan participado en ese proceso selectivo.

Dicho esto, desde el punto de vista del derecho a la protección de datos, una de las circunstancias que puede tenerse en cuenta es la finalidad del acceso. En este sentido, si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el ejercicio del derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, y no está sujeto a motivación no requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante deseado obtener la información puede ser un elemento relevante a tener en cuenta.

Según la información que consta en el expediente enviado, no se desprenden elementos que permitan deducir cuál sería la finalidad de solicitar el acceso. En todo caso, deberá estar a la finalidad de la Ley de transparencia recogida en el artículo 1.2 de LTC que dispone que *“ la finalidad de esta ley es establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública ”.*

Es en este contexto que hay que valorar si estaría o no justificado el acceso a las pruebas realizadas por los participantes de cada uno de cuyos procesos de selección se requiere la información que ahora son empleados de la Corporación , las bases de cada proceso selectivo, las publicaciones en los diarios oficiales y los contratos de cada uno.

En primer lugar, debe tenerse en consideración que los procedimientos de selección de personal se basan, de acuerdo con su normativa reguladora en los principios de igualdad, mérito y capacidad, transparencia y publicidad.

En este sentido, 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 (EBEP) (de aplicación como establece el artículo 2.1.c) al personal funcionario y, en lo que sea procedente, al personal laboral de las Entidades Locales), establece estos principios en el artículo 55, donde se prevé:

“1 . Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.”

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su artículo 91.2 dispone:

“La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública ya través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”

El Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña (en adelante TRLMRLC) establece en el artículo 285 que *“las corporaciones locales deben formular públicamente sus ofertas de empleo”*. El artículo 286 prevé en términos similares en el EBEP que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral de las corporaciones locales debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante una convocatoria pública y debe garantizarse los cumplimientos de los principios constitucionales de igualdad, de mérito y de capacidad, así como el anuncio de las convocatorias deben publicarse en el BOP y en el DOGC.

El Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento del personal al servicio de las entidades locales, regula los diferentes procedimientos de acceso del personal de las administraciones locales, bajo el principio de publicidad (artículo 63 y siguientes) y contiene disposiciones relativas, entre otras, a la publicación de los anuncios de las convocatorias, bases, etc. Tales como el artículo 76, relativo al personal funcionario, en el que se prevé la necesidad de publicar la convocatoria en el DOGC y en el BOP conjuntamente con las bases, o bien el artículo 90, en el caso del personal laboral, que también prevé la necesidad de publicarla en el DOGC y en el BOP, conjuntamente con las bases.

En cuanto a las bases de las convocatorias, el artículo 70 del Decreto 214/1990, prevé que deben contener:

a) Número, naturaleza y características de las plazas objeto de convocatoria, y determinación expresa de la escala, subescala y clase a la que pertenecen; indicación

del grupo de titulación al que corresponde cada una de ellas y determinación de las que se reservan a promoción interna, si procede.

b) Sistema selectivo.

c) Pruebas de aptitud o conocimientos a superar, y determinación de su número y naturaleza.

d) Las condiciones y requisitos establecidos en el artículo siguiente.

[...]

f) Pruebas selectivas que deban realizarse y, en su caso, relación de méritos a tener en cuenta en la fase de concurso, así como los sistemas de acreditación y valoración de estos méritos.

[...]

h) Sistema de calificación y puntuación mínima de cada prueba.

[...]"

Por tanto las bases de la convocatoria en principio no contendrán datos personales. Pero incluso en el caso de que lo contuvieran, hay que tener en cuenta que están sometidas a publicación, por lo que, desde el punto de vista del derecho a la protección de los datos personales, no parece que deba haber obstáculo a que se pueda acceder por la vía del derecho de acceso.

El Decreto también prevé, entre otros, la necesidad de publicar la lista de admitidos y excluidos (artículo 78), los nombramientos de personal funcionario en el diario oficial correspondiente (artículos 82) el nombramiento del personal interino y la contratación del personal laboral temporal, en caso de máxima urgencia (artículo 94).

En segundo lugar, desde el punto de vista de la publicidad activa, el artículo 9.1.e) de la LTC establece que deben publicarse (en el portal de la transparencia o sede electrónica correspondiente) “*Las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal*”.

Este artículo ha sido desarrollado por el artículo 21 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, que establece:

“1. A efectos de la letra e) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de:

a) Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.

b) Procedimientos de promoción interna.

c) Procedimientos de provisión provisional y definitiva.

d) Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.

e) Becas y ayudas para prestar servicios.

f) Ofertas de contrataciones en prácticas.

2. Los datos a publicar deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al nombre y apellidos ya los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y de la persona finalmente seleccionada, de acuerdo a los criterios establecidos en materia de protección de datos.

3. La actualización de la publicación de los datos es continua, en función del desarrollo de cada convocatoria. En caso de que no existan datos a publicar, se hará constar este extremo.”

De acuerdo con lo expuesto, la normativa de régimen local como la normativa de transparencia, prevén diferentes obligaciones de publicidad en relación con los procesos de selección de las administraciones. Por tanto, en el caso que nos ocupa, el derecho a la protección de datos no impide el acceso a la información sobre el resultado de las pruebas realizadas, las bases de cada proceso selectivo y las publicaciones en los diarios oficiales. Esto en bien entendido que la información debería limitarse a los candidatos seleccionados. Por el contrario, y en virtud del principio de minimización no estaría justificado el acceso a esta información respecto de los candidatos no seleccionados, dado que en este caso los perjuicios para su privacidad pueden ser mayores y, por otra parte, el interés público en su transparencia es mucho menos intenso.

Ahora bien, no parece que el acceso al contenido concreto de las pruebas realizadas , en su momento, por los candidatos finalmente seleccionados, así como los contratos de cada uno pueda resultar justificado.

De entrada está claro que el acceso al contenido concreto de las pruebas realizadas puede comportar un perjuicio para las personas afectadas e, incluso, puede acabar actuando como un elemento disuasorio a la vez que la ciudadanía decida la participación en un proceso selectivo. Obviamente si la participación en un proceso selectivo puede acabar comportando la difusión general del contenido de las pruebas realizadas, esto puede desincentivar la participación, al tener que exponer públicamente sus propias capacidades y conocimientos.

Las personas afectadas que habrían participado en un procedimiento de selección, con unas expectativas de privacidad respecto al contenido de sus pruebas (delimitadas por la normativa reguladora de la convocatoria que en caso de ser seleccionado podría comportar el acceso a su contenido por parte otros participantes en el proceso, pero no por cualquier ciudadano sin un interés directo en el procedimiento), constituye un elemento desfavorable en la comunicación de la información.

Igualmente, el acceso al contenido de los contratos de cada uno comporta una intrusión al derecho a la protección de datos de los trabajadores, que puede afectar a su esfera personal, social, económica o profesional. Ello sin perjuicio de que cualquier ciudadano pueda tener acceso al puesto ocupado por todo el personal, su categoría y nivel, sueldo y complementos retributivos asociados al puesto de trabajo, tal y como se deriva de las relaciones de puestos de trabajo y de los acuerdos sobre condiciones de trabajo que deben ser publicados

El artículo 70.5 del Decreto 8/2021 de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, establece que los casos en los que, en aplicación de la ponderación razonada del artículo 24.2 de LTC, se deniegue el acceso a la información pública que contiene datos personales, las administraciones públicas, en aplicación de los principios de proporcionalidad y de acceso parcial, deben dar acceso al resto de información, previa anonimización o pseudonimización de estos datos, cuando sea posible.

En caso de que nos ocupa la anonimización o la pseudonimización de la información solicitada no puede constituir un medio eficaz para garantizar los derechos de las personas afectadas, dado que no se puede garantizar que no se producirá la reidentificación de las personas afectadas teniendo en consideración, entre otros el contexto en el que se produciría la comunicación (un municipio relativamente pequeño con 178 habitantes en 2019) o la información previa que sobre estas personas pueda tener la persona destinataria de la información que le permita llegar a identificar a los titulares de la información facilitada, de modo que la supresión de los datos identificativos sería una anonimización ineficaz.

Por tanto, en este caso, será necesario limitar el acceso a las pruebas realizadas y al contenido de los contratos de trabajo establecidos con cada uno de los trabajadores.

Conclusión

El derecho a la protección de datos no impide a la persona reclamante acceder y obtener copias, en los términos expuestos, de la información relativa a los procesos selectivos de los empleados del Ayuntamiento de (...) con respecto al tipo de pruebas en realizar, las bases de cada proceso selectivo y las publicaciones en los correspondientes diarios oficiales que haya sido objeto de publicación de acuerdo con la normativa vigente, referido a las personas candidatas finalmente seleccionadas.

Sin embargo, no resulta justificado el acceso al contenido de las pruebas realizadas por cada uno de los candidatos en los procedimientos de selección de personal, así como los contratos de cada uno.

Barcelona, 7 de septiembre de 2022