

## **Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra un Departament per la denegació de l'accés a tota la documentació relacionada amb les entrevistes realitzades en un procés de selecció i altra documentació relacionada amb places de nova creació.**

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació presentada contra un Departament per la denegació de l'accés a tota la documentació relacionada amb les entrevistes realitzades en un procés de selecció i altra documentació relacionada amb places de nova creació.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, informo del següent:

### **Antecedents**

1. En data 25 de juliol de 2023, la persona reclamant presenta al Departament una sol·licitud d'accés a informació pública. En concret sol·licita accedir a la informació següent:

*“Tota la documentació de cadascuna de les places que es van donar per entrevista per al curs 2022-2023 (...).*

*En el cas de tractar-se de places que eren noves per al curs 2022-2023, també, tota la documentació relativa a la creació de la plaça. S'exceptuen d'aquesta sol·licitud les substitucions i les vacants en serveis educatius.”*

2. En data 19 de setembre de 2023, la Secretaria General del Departament dicta resolució per la qual s'acorda que no s'admet la sol·licitud d'accés a la informació presentada en data 25 de juliol de 2023, d'acord amb allò previst a l'article 29.1.b) de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant LTC).

3. En data 18 de setembre de 2023, la persona reclamant presenta una reclamació davant de la GAIP en la qual sol·licita accedir a:

*“Tota la documentació de cadascuna de les places que es van donar per entrevista per al curs 2022-2023 (...). En el cas de tractar-se de places que eren noves per al curs 2022-2023, també, tota la documentació relativa a la creació de la plaça. S'exceptuen d'aquesta sol·licitud les substitucions i les vacants en serveis educatius”.*

A la reclamació manifesta també que:

*“Faig la reclamació com a delegat sindical de la UGT, perquè he rebut queixes de treballadors en que posen de manifest que no s'ha seguit el procediment establert pel propi Departament.”*

4. En data 5 d'octubre de 2023, la GAIP trameta la reclamació al Departament i li comunica que per sol·licitud expressa de la persona reclamant, aquesta es tramitarà pel procediment de mediació previst a l'article 42 de LTC.
5. Com a conseqüència de la manca d'acord de les parts en el procediment de mediació, la GAIP requereix al Departament, en data 1 de desembre de 2023, l'emissió d'un informe en què fonamenti les seves posicions, així com l'expedient complet relatiu a la sol·licitud d'accés a la informació pública i la identificació de les terceres persones que resultin afectades per l'accés reclamat.
6. En data 10 d'octubre de 2023, el Departament emet informe indicant, pel que fa al límit de la protecció de dades personals, que:

“La persona reclamant també sol·licita el lliurament de la informació sobre totes les persones que van realitzar les entrevistes per cobrir llocs docents. En aquest cas caldria aplicar la ponderació que preveu l'article 24.2 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre. En el cas de les dades identificatives de les persones candidates que van realitzar les entrevistes i que finalment no van ser seleccionades, després de ponderar l'interès públic en la divulgació d'aquestes dades i el dret dels docents i les docents afectats, es considera pertinent no lliurar les dades. El lliurament d'aquestes dades suposaria un dany en la seva esfera privada, tenint en compte que aquestes persones sovint han participat en el procés de selecció amb una expectativa de privacitat i que la difusió de que han intentat, sense èxit, accedir a un nou lloc de treball podria perjudicar la relació amb el centre actual de treball o el seu prestigi professional.

La motivació per obtenir aquestes dades manifestada per la persona reclamant, que és verificar que el procediment s'ha realitzat correctament, es podria realitzar sense obtenir aquesta informació. Així l'interès públic en el lliurament d'aquestes dades no justificaria el dany en l'esfera privada d'aquestes persones derivat de la divulgació de les seves dades, tenint en compte que no han passat a ocupar el lloc sol·licitat. Així es recull en diferents dictàmens de l'APDCAT relacionats amb diferents resolucions de la GAIP (Resolució 28/2015, Resolució 354/2017 i Resolució 1/2018).

Finalment, els documents sol·licitats contenen també diferent informació identificativa com són el número del document nacional d'identitat tant del director/a del centre com de les persones candidates o el telèfon i correu electrònic. Aquesta informació caldria anonimitzar-la en aplicació del principi de minimització de dades recollit en l'article 5 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), que estableix que per a la licitud del tractament o cessió de dades personals, es requereix que aquestes siguin adequades, pertinents i limitades al que és necessari en relació amb les finalitats per a les quals es tracten.

Així mateix, l'article 70.2 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, determina que en els casos en els quals la publicació o l'accés a un document administratiu requereixi la identificació de l'autor, s'han d'eliminar, especialment, les dades de localització, el número del document nacional d'identitat o document equivalent i la signatura manuscrita. Si la signatura és electrònica, s'ha de donar accés al document de manera que no es pugui accedir a les propietats del certificat electrònic emprat per a la signatura.”

7. Consta a l'expedient l'escrit presentat per la persona reclamant en el qual manifesta que després del procés de mediació i, per tal de facilitar les tasques a l'administració, modifica la seva reclamació en els termes següents:

“(…)per tal de facilitar la tasca a l'administració, **limito la reclamació les actes de les entrevistes realitzades**, en les que s'avalua els diferents participants per a cadascuna de les places, i **també a les convocatòries enviades** als participants per a la realització de les entrevistes. Finalment també reclamo **el nombre d'aspirants inicials per a cadascuna de les places**. Per tant, queden excloses les actes del claustre i/o consell escolar on s'informaven sobre les places de nova creació, i els currículums dels aspirants, i les respostes informades als diferents participants (excepte el seleccionat/da). Amb aquesta limitació es redueix de manera extremadament considerable el volum de dades a anonimitzar”.

8. En data 10 de gener de 2024, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

## Fonaments Jurídics

### I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió ha de demanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals que constin en la informació sol·licitada.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant LTC).

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades personals.

## II

Com s'ha exposat en els antecedents d'aquest informe, la reclamació inicial tenia per objecte l'accés a tota la documentació de cadascuna de les places que es van donar per entrevista per al curs 2022-2023.

Ara bé, com a resultat del procés de mediació, que va finalitzar sense acord de les parts, la persona reclamant modifica la seva reclamació inicial mitjançant un escrit presentat a la GAIP, en el qual fa constar expressament que limita la reclamació d'accés a la informació següent:

“(…)per tal de facilitar la tasca a l'administració, **limito la reclamació les actes de les entrevistes realitzades**, en les que s'avalua els diferents participants per a cadascuna de les places, i **també a les convocatòries enviades** als participants per a la realització de les entrevistes. Finalment també reclamo **el nombre d'aspirants inicials per a cadascuna de les places**. Per tant, queden excloses les actes del claustre i/o consell escolar on s'informaven sobre les places de nova creació, i els currículums dels aspirants, i les respostes informades als diferents participants (excepte el seleccionat/da). Amb aquesta limitació es redueix de manera extremadament considerable el volum de dades a anonimitzar”.

D'acord amb aquesta petició, s'analitza a continuació des del punt de vista de la normativa de protecció de dades, si la persona reclamant té dret a accedir a les actes de totes les entrevistes realitzades als diferents participants per a cadascuna de les places convocades pels ST, a les convocatòries enviades als participants per a la realització de les entrevistes i al nombre d'aspirants inicials per a cadascuna de les places.

D'entrada, cal indicar que, facilitar el nombre total dels aspirants inicials per a cadascuna de les places no presenta problemes des del punt de vista de la normativa de protecció de dades personals, atès que no es facilita cap informació personal d'aquells.

Pel que fa a la informació reclamada que contingui dades personals en els termes de l'article 4.1 de l'RGPD (qualsevol informació “*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 nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona*”), el seu tractament s'ha d'ajustar al que estableix la normativa de protecció de dades.

L'article 4.2) de l'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, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción".

D'acord amb el que preveu l'article 5.1.a), qualsevol tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat i, en aquest sentit, l'RGPD estableix la necessitat de concórrer en alguna de les bases jurídiques de l'article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament "es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (d'ara endavant l'LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que "los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u 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 los datos personales en virtud del presente Reglamento".

De tot això se'n desprèn que l'accés de la persona reclamant a les dades personals que pugui contenir la informació sol·licitada sobre la base del compliment d'una obligació legal per part del Departament (responsable del tractament (art.6.1.c) RGPD), ha d'emparar-se necessàriament en una norma amb rang de llei.

El dret d'accés a la informació en poder de les autoritats públiques o organismes públics es regula al nostre ordenament jurídic a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (d'ara endavant, LTC), la qual reconeix a les persones el dret d'accés a la informació pública, entenent-se com a tal "la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei" (article 2.b) i 18 LTC). En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (d'ara endavant, LT), en els articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

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

La informació reclamada és informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, per tant, resta sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa, que estableix, com a criteri general, que el dret d'accés a la informació pública només pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes per les lleis (article 20 i s. LTC).

En la seva reclamació la persona reclamant al·lega la seva condició de delegat sindical per accedir a la informació. La condició de delegat sindical s'ha acreditat amb la resolució de 20 de juliol de 2023 dels Serveis Territorials de concessió d'una llicència a la persona reclamant per exercir funcions sindicals de 01/09/2023 a 31/08/2024.

Aquesta qüestió té especial transcendència atès que la Disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC disposa que *"l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei."*

Els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació previst als articles 40 del TRLEBEP i 64 de l'ET, i, conseqüentment, són aquestes normes les que cal aplicar amb caràcter prioritari, sense perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

### III

L'article 10.3.1 de l'LOLS reconeix als delegats sindicals les mateixes garanties establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que estableixin les administracions públiques, en els casos que no formin part d'aquests òrgans de representació. En particular, als efectes que ens interessin, cal tenir present que aquest article de l'LOLS els reconeix, entre altres, el dret a *"tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda"*.

En aquest sentit cal tenir en consideració, el règim específic d'accés a la informació establert als representants dels treballadors pel Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (EBEP), així com pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (ET). I això sens perjudici que supletòriament també s'hagi de tenir en compte el que estableix la normativa de transparència.

L'EBEP i l'ET atribueixen a les juntes o delegats de personal (article 39 EBEP), així com als delegats de personal o Comitè d'Empresa (articles 62 i 63 ET), com a òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament, determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

En concret, l'article 40.1 de l'EBEP atribueix a les juntes de personal i als delegats de personal, el dret a *"recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento"* (lletra a)), així com la funció de *"vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo,*



*prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes” (lletra e)).*

Pel que fa al personal laboral, l'article 64 de l'ET atribueix al Comitè d'empresa i per extensió també als delegats de personal (article 62.2 ET) el dret a ser informats “(...) *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.*” Afegint que s'entén per informació “*la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen*” (article 64.1 ET). L'apartat 7 d'aquest mateix precepte atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, “*de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.*”

Ambdós textos legals reconeixen als òrgans de representació la funció de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació. L'EBEP afegeix, a més a més, el dret a rebre informació sobre les polítiques de personal.

Vist això, l'eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació i també dels delegats sindicals, per aplicació de l'article 10.3.1 de l'LOLS, hauria de trobar, en tot cas, la seva habilitació en aquesta funció de vigilància en el compliment de les normes vigents en l'àmbit laboral.

Ara bé, més enllà dels preceptes citats, no hi cap altra previsió específica que estigui relacionada directament amb els processos de selecció de personal per a la provisió de llocs de treball i/o promoció professional. Per això, a banda de les previsions del règim específic d'accés esmentades (EBEP i ET), cal tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual és, com es desprèn de l'article 1.2 de l'LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública.

En aquest context, si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, cal reconèixer aquesta capacitat als representants sindicals dels treballadors, en tant que representants dels interessos col·lectius corresponents.

El dret d'accés a informació pública (article 18 LTC) no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis (article 20 i s. LTC). En concret, i pel que fa al dret a la protecció de dades personals, cal tenir en compte les limitacions i criteris previstos a la legislació de transparència (articles 23 i 24 LTC), i els principis de la normativa de protecció de dades personals.

#### IV

Per tal d'emmarcar la petició de la persona reclamant escau tenir en consideració la normativa que regula el procediment de provisió dels llocs de treball del personal docent, en

concret el DECRET 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docents, que desenvolupa la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació. Aquesta norma preveu la participació de les direccions dels centres educatius en el nomenament del personal mitjançant procediments basats en entrevistes al personal docent candidat.

En desenvolupament del Decret 39/2014, el Departament publica resolucions amb les instruccions per a les adjudicacions de les places del personal docent. En el cas que ens ocupa resulta d'aplicació la Resolució EDU/1443/2023, de 26 d'abril, per la qual es dicten les instruccions sobre l'adjudicació de destinacions provisionals amb efectes d'1 de setembre de 2023 per al personal funcionari de carrera, en pràctiques i interí dels cossos docents i sobre els desplaçaments forçosos per modificació de les plantilles dels centres i serveis educatius públics dependents del Departament) que estableix que la direcció del centre ha de realitzar necessàriament com a mínim una entrevista, si el nombre de candidats ha estat d'un o dos, i, si el nombre de candidats és superior, el mínim d'entrevistes serà de dos.

En concret aquesta resolució regula en la seva base 6.1. un procediment específic de selecció amb requisit d'entrevista previ a la proposta d'adjudicació. Aquest article preveu, entre d'altres qüestions que:

“(…)La direcció ha de realitzar necessàriament com a mínim una entrevista, si hi ha una o dues persones aspirants. Si hi ha més de dos aspirants, s'han de realitzar mínim dues entrevistes. La realització de les entrevistes no comporta que la direcció hagi de formalitzar necessàriament una proposta sobre una de les persones entrevistades.

Fins el 29 de maig de 2023, la direcció del centre, conjuntament amb un altre membre de l'equip directiu o un docent del centre amb responsabilitats de coordinació i amb un membre del sector professorat del Consell Escolar escollit entre els membres d'aquest sector, realitzarà les entrevistes per mitjans electrònics, o de manera presencial, per tal de valorar els mèrits i la capacitat de cada candidat. L'entrevista només pot versar sobre aspectes estrictament professionals i, en cap cas, no es poden considerar aspectes personals.

En el supòsit que no s'hagi presentat cap aspirant per al lloc ofert o que la direcció no en seleccioni cap, el lloc de treball vacant o, si escau, resulta, serà proveït en la fase d'elecció.

La direcció del centre informará les persones entrevistades que no hagin estat proposades entre el 30 de maig i el 2 de juny de 2023. Si una persona ha estat inicialment seleccionada per més d'una direcció, no pot donar la seva conformitat a més d'una proposta. Per tant, ha d'informar de la seva opció a un dels llocs a les direccions dels centres afectats. Altrament, cap de les propostes de què pugui ser objecte podrà prosperar.

La direcció del centre formalitzarà la proposta de professorat seleccionat a l'aplicació PDA. Abans del 16 de juny de 2023, les direccions dels centres lliuraran als serveis territorials els resultats d'aquest procediment específic, amb indicació de les persones entrevistades i les proposades en l'aplicació. Les direccions dels centres i el professorat



participant en aquest procediment específic hauran de complimentar els models que es publiquen al Portal de centre.

Les direccions dels centres han de custodiar una còpia de tota la documentació referida al procediment específic regulat en aquesta base, així com el document que motiva la selecció de la persona proposada, degudament signat per totes les persones que han participat en el procés de selecció.

(...)"

## V

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

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

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

*Si la información incluyese datos personales que hagan referencia al origen racial, a la salud o a la vida sexual, incluyese datos genéticos o biométricos o contuviera datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevaran la amonestación pública al infractor, el acceso solo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquel estuviera amparado por una norma con rango de ley."*

En el present cas i d'acord amb la Resolució EDU/1443/2023 les entrevistes del procés selectiu tenen per objecte valorar els mèrits i la capacitat de cada candidat i només poden versar sobre aspectes estrictament professionals sense que es puguin considerar en les mateixes aspectes personals

Tenint en compte això, no sembla que a les entrevistes efectuades en el procés a què es refereix la sol·licitud d'accés hagi de constar informació de categories especials o especialment protegida per l'article 23 de l'LTC. En qualsevol cas, si entre la documentació reclamada constés alguna dada d'una categoria especial o especialment protegida, caldria excloure-la de l'accés, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitants previstes a l'article 15.1 de l'LT, citat. De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades prevaldria sobre el dret a l'accés a aquesta informació.

## VI

És de preveure que a les actes de les entrevistes i a la documentació relativa a la convocatòria enviades per a la realització de les entrevistes hi constin dades personals dels empleats públics responsables o implicats en la tramitació dels processos de selecció als quals pertany aquesta documentació.

En relació amb la informació personal dels empleats públics encarregats de la tramitació dels processos de selecció, resulta d'aplicació l'apartat primer de l'article 24 LTC segons el qual : *“S’ha de donar accés a la informació pública si es tracta d’informació directament relacionada amb l’organització, el funcionament o l’activitat pública de l’Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.”*

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

D'acord amb això, la comunicació a la persona reclamant del nom i cognoms, així com el càrrec o lloc ocupat pel personal empleat públic que ha participat en la tramitació de la informació reclamada, no presenta inconvenients des del punt de vista de la normativa de protecció de dades. Tanmateix caldrà eliminar aquelles dades que resulten excessives com podria ser, entre d'altres, el DNI, o la signatura manuscrita o la informació continguda en la signatura electrònica.

## VII

Per a determinar el dret d'accés a les actes de valoració de les entrevistes cal efectuar la ponderació entre el dret a la protecció de dades de les persones afectades, i l'interès públic en la divulgació de la informació d'acord amb el que disposa l'article 24.2 de la LTC, segons el qual:

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

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

En el cas que ens ocupa, la persona reclamant al·lega que fa la reclamació com a delegat sindical de la UGT. Atesa la seva condició de delegat sindical cal analitzar si l'accés a aquesta informació seria necessari per assolir la finalitat perseguida, la qual hauria d'emmarcar-se dins l'exercici de les funcions legalment atribuïdes als delegats sindicals, o almenys si resultaria justificat accedir-hi per assolir les finalitats de transparència previstes a l'LTC.

Si bé l'exercici del dret d'accés no resta subjecte a motivació (article 18.2 LTC), conèixer la motivació per la qual la persona reclamant desitja accedir a la informació o, en aquest cas concret, una mínima explicació de la necessitat o rellevància de les dades sol·licitades per a l'exercici de les seves funcions com a delegada sindical pot ser un element rellevant a tenir en compte a aquests efectes.

Així queda palès a la STS de 9 de febrer de 2021, en assenyalar (FJ VI) que “resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales. (...) cuando se solicita la documentación e información, no se expresa ninguna explicación, ni se hace ninguna referencia o mención, sobre la utilidad de la misma para el cumplimiento de sus tareas sindicales. Tampoco se intenta vincular su solicitud de datos con las tareas legalmente atribuidas a los representantes sindicales. (...)”

En aquest sentit, pot dir-se que el reclamant en la seva funció de representació dels treballadors, hauria de poder disposar de la informació necessària per vigilar l'evolució de la política d'ocupació de l'administració reclamada (articles 40 TRLEBEP i 64 ET). Així, hauria de poder disposar d'informació sobre les convocatòries realitzades, el seu contingut, els mecanismes de publicitat emprats, el nombre de persones que hi ha participat o altra informació sobre les convocatòries.

Ara bé, el fet d'haver de disposar d'informació relativa als processos selectius duts a terme per l'Administració reclamada, no implica necessàriament que s'hagi de donar accés a la informació de totes les persones que hi han participat com a aspirants de manera que resultin identificables.

Donar accés a la informació esmentada facilitaria l'elaboració de perfils i això, en l'àmbit laboral, és una mesura que pot resultar força invasiva de la privacitat de les persones afectades, que pot afectar tant el desplegament de la seva vida en l'esfera personal, com en l'esfera social o professional.

Aquesta Autoritat ve considerant en el context examinat (entre d'altres, als informes [IAI 18/2021](#), [IAI 20/2021](#), [IAI 26/2022](#), o [IAI 5/2023](#) disponibles al seu web) que és convenient en aquests casos distingir l'accés a la informació de les persones participants no seleccionades de l'accés a aquesta mateixa informació de les persones finalment seleccionades.

Vist que la sol·licitud d'informació de la persona reclamant s'ha d'entendre feta en el context i a efectes de control sobre les actuacions dutes a terme pel Departament en els corresponents processos de selecció, que necessàriament es regeixen pels principis de mèrit, capacitat, igualtat, publicitat i transparència, no es veu, en aquest sentit, quin incidència pot tenir en el control de l'actuació administrativa per part dels representants dels treballadors el fet de conèixer informació relativa a persones candidates que no han estat seleccionades, de manera que aquestes resultin identificables.

Aquestes persones, malgrat optar a una plaça, no han estat finalment seleccionades, per la qual cosa no s'han vist en cap moment afavorides amb la decisió adoptada per l'administració actuant.

Els motius adduïts per la persona reclamant en la seva sol·licitud d'accés relatius a possibles irregularitats en la tramitació, sense més concreció al respecte no poden considerar-se suficients als efectes de justificar la prevalença del dret d'accés del reclamant sobre el dret a la protecció de dades de les persones afectades (candidats no seleccionats).

Per altra banda, sembla que cal descartar la possibilitat de lliurar la informació prèviament anonimitzada. En un cas com aquest, eliminar les dades identificatives de la documentació reclamada no sembla que resulti una eina eficaç per garantir-ne l'anonimització, en la mesura que en els processos en els quals el nombre de participants sigui petit aquests podrien ser identificats a partir de la informació publicada del procediment.

Escau recordar que l'article 9 de LTC estableix que les administracions han de fer públiques la informació relativa a l'organització institucional i l'estructura organitzativa que ha d'incloure: *"les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal"* (article 9.1.e).

Aquesta previsió ha estat desenvolupada per l'article 21 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (d'ara endavant RLTC), que estableix:

*"1. Als efectes de la lletra e) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, les administracions públiques han de publicar les convocatòries i els resultats de:*

- a) Procediments d'accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral.*
- b) Procediments de promoció interna.*
- c) Procediments de provisió provisional i definitiva.*
- d) Procediments de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d'interins.*
- e) Beques i ajuts per prestar serveis.*
- f) Ofertes de contractacions en pràctiques.*

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

*3. L'actualització de la publicació de les dades és contínua, en funció del desenvolupament de cada convocatòria. En el cas que no hi hagi dades a publicar, s'ha de fer constar aquest extrem.”*

Per tant, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades, no resultaria justificat obtenir l'accés i còpia a la dita documentació (sol·licitud, acreditació dels mèrits al·legats, valoració de l'entrevista personal o a altra documentació que pugui constar en l'expedient en aquest sentit) relativa als candidats no seleccionats.

Ara bé, la finalitat de control d'adequació a la legalitat del procediment podria justificar l'accés a la informació relativa a les convocatòries per a la realització de les entrevistes que els centres van efectuar als candidats seleccionats per a la seva realització. Fins i tot si això comporta la revelació de la identitat de les persones convocades, en la mesura que es pot entendre que aquestes són les persones admeses per a la realització d'aquesta prova, i per tant, existeix una obligació de publicitat activa sobre les mateixes. Per tant, no sembla que suposi un major perjudici en la seva privacitat el fet que el representant dels treballadors pugui conèixer que ha participat en el procés de provisió i que ha estat convocat per a la realització de l'entrevista.

Pel que fa a la persona finalment seleccionada, i atesa la referència a la possibilitat que s'hagin produït d'irregularitats en el si del procés de provisió, cal plantejar-se si l'accés a la dita informació podria resultar justificat a la vista d'allò establert a l'article 31.6 del TRLEBEP.

L'article 31.6 del TRLEBEP disposa que:

“6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.”

Aquest precepte reconeix la legitimació de les organitzacions sindicals més representatives per impugnar els acords dels òrgans de selecció. I, en conseqüència, aquesta legitimació permet pressuposar la seva habilitació per analitzar l'expedient abans de fer la impugnació.

Tal com es va posar de manifest als informes [IAI 20/2021](#) i [IAI 26/2022](#) o [IAI 5/2023](#) a què ens remetem (disponibles al web de l'Autoritat), si qui sol·licita la informació forma part d'una organització sindical que té la condició de més representativa per a dur a terme el control de l'actuació administrativa, sembla que l'accés podria abastar no només la identitat de la persona o persones seleccionades, sinó també el coneixement dels diferents aspectes que s'han pogut valorar en el procés selectiu, com ara els coneixements i les capacitats (mitjançant l'accés als exàmens efectuats), els mèrits al·legats (titulació, formació, cursos, experiència, serveis prestats) i la puntuació obtinguda.

En els dits informes l'Autoritat considera que, si bé aquest accés comportaria una afectació considerable del dret a la protecció de dades de les persones seleccionades com a resultat del procés de selecció, atès que permetria conèixer no només les puntuacions obtingudes, sinó altres aspectes rellevants de la seva vida acadèmica o professional que permeten obtenir-ne un perfil, aquesta limitació sembla que es derivaria necessàriament del reconeixement de la legitimació esmentada per l'EBEP, atès que no tindria sentit reconèixer la legitimació per recórrer en via administrativa o en via contenciosa, sense poder accedir a la informació necessària per analitzar la viabilitat del recurs.

Per tant, en el cas concret, el reconeixement legal d'aquesta legitimació per impugnar les resolucions de l'òrgan de selecció vers les organitzacions sindicals més representatives i tret de la concurrència de determinades circumstàncies personals de les persones participants finalment seleccionades que poguessin justificar la limitació del dret d'accés de la part sol·licitant als exàmens realitzats (resultant del tràmit previst a l'article 31 LTC), podrien justificar l'accés del representant sindical a la dita informació sempre que formi part d'una organització sindical que tingui la condició de més representativa, en els termes de l'article 6 de l'LOLS.

Així doncs, aquesta legitimació per impugnar els acords dels òrgans de selecció podria justificar l'accés a les actes de valoració de les entrevistes realitzades a les persones finalment seleccionades en cadascun dels processos de selecció.

Per contra, en el cas de no tractar-se d'un representant dels treballadors d'una organització sindical que tingui la condició de més representativa, caldria descartar l'accés a la a les actes de valoració de les entrevistes.

Tanmateix, si que podria accedir a la puntuació final obtinguda per la persona seleccionada. En el cas que ens ocupa, en la mesura que la resolució del procediment preveu que "Les direccions dels centres han de custodiar una còpia de tota la documentació referida al procediment específic regulat en aquesta base, **així com la motivació de la selecció del candidat**, signada per totes les persones que participen en el procés de selecció" (base 6.1 de Resolució EDU/1443/2023). No es pot descartar que, en lloc de la puntuació final obtinguda, el representant sindical pugui accedir al document que recull la motivació de la selecció del candidat.

## Conclusió

El reclamant, que actua en la seva condició de delegat sindical, té dret a accedir a les convocatòries enviades als participants en el procés de selecció per fer les entrevistes, així com a les dades identificatives del personal empleat públic que ha participat en la tramitació i resolució del procés selectiu per raó del seu càrrec.

Quant a les actes de valoració de les entrevistes, s'ha de denegar l'accés a aquesta informació respecte de les persones aspirants que no hagin estat seleccionades. Pel que fa a les persones finalment seleccionades, només podria accedir-ne si el reclamant actua en representació d'una organització sindical que tingui la consideració de més representativa. En cas contrari l'accés s'hauria de limitar a la puntuació final obtinguda i, si escau, a la documentació que reculli la motivació de la selecció del candidat.

Barcelona, 9 de febrer de 2024