



RESOLUCIÓN PA-5/2022, de 7 de febrero Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

Asunto: Denuncia interpuesta por XXX por presunto incumplimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla de obligaciones de publicidad activa reguladas en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (Denuncia PA-36/2021).

ANTECEDENTES

Primero. El 22 de junio de 2021 tuvo entrada en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (en adelante, el Consejo) una denuncia planteada por la persona indicada contra la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla, basada en los siguientes hechos:

“Con fecha 26 de marzo de 2021 se publicó Resolución de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla por la que se publica la composición definitiva (en sus primeros 350 componentes) de la bolsa de trabajo de personal de administración y servicios de la Escala Auxiliar Administrativo. En dicha Resolución no se hace pública la composición de la bolsa completa, únicamente aparecen los 350 primeros sin sus puntuaciones obtenidas, cuando el proceso selectivo fue superado por más de 5712 aspirantes.

“Con fecha 21 de mayo [la persona denunciante] presenta escrito a la Universidad de Sevilla solicitando que publique la relación completa de los aspirantes que conforman la bolsa de trabajo de la escala auxiliar administrativo de la Universidad de Sevilla.



“Con fecha 7 de junio de 2021 la Universidad de Sevilla contesta a *[la persona denunciante]* denegando tal solicitud en base a los dos argumentos siguientes:

'1.- El primer argumento es que la regulación de las bolsas de trabajo de personal Administrativo y Servicios es regulada por la Universidad de Sevilla en base a su Resolución Rectoral de 30 de junio de 2009 sobre bolsas de trabajo del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla y que dicha Resolución en su base tercera solo obliga a publicar a los 300 primeros componentes de la citada bolsa, más sucesivas ampliaciones de 50 en 50 personas.

'2.- El segundo argumento que esgrime la Universidad es que dicha Bolsa de trabajo completa 'no existe' y que ellos han sido transparentes al publicar los 350 primeros miembros de la lista. Ambos argumentos a juicio de este ciudadano resultan contradictorios':

“Así en base al argumento primero la Universidad de Sevilla parece querer eludir el cumplimiento de la Ley 19/2013, de transparencia, y de la Ley 1/2014 de Transparencia pública de Andalucía por ajustarse a su propia normativa, una resolución rectoral de 30 de junio de 2009 en su base tercera. Como si esta resolución rectoral prevaleciera sobre una ley estatal y una ley autonómica.

“Pero lo más interesante aquí no es el argumento jurídico que invoca la Universidad de Sevilla (Resolución Rectoral versus Leyes de Transparencia) sino que implícitamente reconoce que existe en su poder una bolsa de trabajo y que no hace pública la confección completa de dicha lista o bolsa de trabajo porque y cito literal 'solo serviría para hacer albergar expectativas completamente infundadas a la inmensa mayoría de las personas contenidas en dicha lista'.

“Por tanto, existe esa lista y la Universidad de Sevilla dispone de la composición completa de una bolsa de trabajo y no lo hace pública.

“El segundo argumento es que dicha bolsa de trabajo no existe y que la Universidad de Sevilla ha cumplido con su obligación de publicar los 300 miembros que la componen y cito literal : 'resulta claro que la Universidad de Sevilla le resulta imposible dar acceso a ningún documento o información elaborada adicional por la simple pero poderosa razón que no existe'.

“Si peregrino nos pareció el primer argumento, el segundo no le va a la zaga. ¿Si no



existiese esa lista o bolsa de trabajo que tiene la Universidad de Sevilla, cómo va a proceder a seguir ampliando su bolsa de trabajo, incumpliendo su normativa?

“¿Cada vez que vaya a ampliar esa bolsa de trabajo la Universidad de Sevilla va a crear una lista 'ex novo'? Esa lista 'ex novo', ¿también tendría una normativa 'ex novo'? Evidentemente no. La Universidad de Sevilla dispone de esa lista y no la hace pública.

“A la vista de lo expuesto, solicito al Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía: que la Universidad de Sevilla haga pública en su página web (en la sección de recursos humanos, escala auxiliar), la composición definitiva ordenada con las puntuaciones obtenidas por los aspirantes de la bolsa de trabajo de personal de Administración y Servicios de la Escala Auxiliar Administrativa de la Universidad de Sevilla”

Segundo. Con fecha 25 de junio de 2021, este órgano de control puso en conocimiento de la persona denunciante que, en relación con la denuncia interpuesta, se procedía a iniciar la tramitación del procedimiento correspondiente.

Tercero. Con idéntica fecha, el Consejo concedió a la Dirección de Recursos Humanos de la citada Universidad un plazo de quince días al objeto de que formulara las alegaciones que estimara oportunas, así como para que aportara los documentos y justificaciones que considerara pertinentes.

Cuarto. El 13 de julio de 2021, en contestación del requerimiento anterior, tiene entrada en el Consejo escrito procedente de la Secretaría General de la Universidad de Sevilla dando traslado de la siguiente documentación:

- Informe suscrito, con fecha 07/07/2021, por el Secretario General de la Universidad de Sevilla en el que se recogen las Consideraciones siguientes en relación con los hechos denunciados:

“(…) TERCERA.- Por Resolución Rectoral de 30/05/2021, [...] se desestimó la solicitud presentada el 21/05/2021 por *[la persona denunciante]* [...] sobre publicación completa de la bolsa de trabajo para el personal funcionario interino de la escala auxiliar, y teniendo en cuenta los siguientes HECHOS

“I. Publicación bolsa funcionarios interinos escala auxiliar

‘El día 29 de enero de 2021 se publicó mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos la bolsa provisional de trabajo para el personal funcionario interino de la escala auxiliar, con un total de 300 personas.



'El día 26 de marzo de 2021 la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla publica la Resolución en la resolvía diferentes reclamaciones a la bolsa provisional de trabajo publicada el 29 de enero, así como se corregía algún error material detectado por la propia Administración, y se procedía a aprobar la bolsa definitiva de trabajo. Ante las necesidades del servicio que hacían prever que en un plazo razonable de tiempo se iban a necesitar más de 300 personas, se acordaba una primera ampliación de dicha bolsa de trabajo, añadiendo a cincuenta personas adicionales a la bolsa provisional.

“II. Solicitud de *[la persona denunciante]*

'El 21 de mayo de 2021, *[la persona denunciante]* solicita que la Universidad de Sevilla haga pública en su página web la composición definitiva ordenada con las calificaciones obtenidas por los aspirantes de la bolsa de trabajo de la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Sevilla en base a lo preceptuado en la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

“FUNDAMENTOS DE DERECHO

“I. Inexistencia del documento cuyo acceso demanda el interesado

'Entiende *[la persona denunciante]* en su escrito que existe una bolsa de trabajo de 5.712 aspirantes, de los cuales la Universidad solo ha hecho públicos los nombres de los 350 primeros, hurtando al conocimiento público el nombre y orden de los (siguiendo las propias cuentas del reclamante) 5.362 restantes.

'En realidad, las bolsas de trabajo de la Universidad de Sevilla están reguladas por la Resolución rectoral de 30 de junio de 2009, sobre bolsas de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla con fecha 9 de septiembre de 2009, en cuya base tercera establece un número máximo de componentes:

'Las bolsas se compondrán de un número igual al resultado de multiplicar el número de plazas convocadas por diez, no pudiendo superarse el máximo de 300 integrantes, sin perjuicio de que puedan ser ampliadas, en caso de agotamiento, siguiendo el orden de los criterios que en esta Resolución se establecen.

'Tal y como explica la Resolución de 26 de marzo de 2021 meritada, resultando previsible que la presente bolsa para cubrir posibles sustituciones de la Escala Auxiliar pueda agotarse en fechas próximas una vez comience a entrar en vigor y en aplicación del apartado tercero de la Resolución Rectoral de 30 de junio de 2009, sobre bolsas de



Trabajo el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla, conforme al acuerdo alcanzado con la Comisión de Seguimiento, se procede a una primera ampliación de la mencionada bolsa, que estará compuesta adicionalmente por cincuenta (50) componentes, los cuales se relacionan en el Anexo III que se acompaña a la presente Resolución.

'Por lo tanto, solo existe una única bolsa de trabajo ampliada hasta los 350 candidatos, cuya composición completa está a disposición del público en la siguiente dirección electrónica desde el día 26 de marzo de 2021: *[Se indica enlace web]*.

'Extender una bolsa de trabajo más allá de las expectativas razonables de necesidades de personal va no solo contra el reglamento (Resolución mencionada de 30 de junio de 2009) a cuyo cumplimiento la propia universidad queda obligada, sino contra el más elemental sentido común. En una administración en la que el total de personal funcionario de administración y servicios de todas las categorías y escalas alcanza el millar y medio de personas, una bolsa de trabajo con 5.712 aspirantes carecería de toda lógica, y solo serviría para hacer albergar expectativas completamente infundadas a la inmensa mayoría de las personas contenidas en dicha lista.

"II. No pertinencia de la invocación de la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

'Conforme al artículo 12 de la Ley 19/2013, invocado por el interesado, todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según el siguiente artículo 13, los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

'Habida cuenta, tal y como se ha explicado, que el único documento existente sobre la materia por la que se interesa *[la persona denunciante]* ha sido publicado desde un principio por la Universidad de Sevilla en su página web, cuya URL aparece reproducida más arriba en esta misma resolución, y de que no existe ningún otro documento o información elaborada de características semejantes, resulta claro que la Universidad de Sevilla ha cumplido desde el primer momento con sus obligaciones con respecto a la mencionada Ley, y que le resulta imposible dar acceso a ningún documento o información elaborada adicional por la simple pero poderosa razón de que no existe.
[...]



“CUARTA.- Respecto del presunto incumplimiento de las obligaciones de publicidad activa por la Universidad de Sevilla hemos de señalar que es inexistente.

“En efecto, en la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno no se encuentra precepto alguno que sustente la denuncia formulada ante ese CTPDA. Basta para ello con una simple lectura de los artículos 5 a 8, donde se detallan los contenidos obligatorios de la publicidad activa de los sujetos a la Ley, siendo innecesario ningún comentario.

“Por su parte, la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, dedica a la materia sus artículos 9 a 16, en los que ha ampliado —como es conocido— los contenidos obligatorios de la publicidad activa en su ámbito de aplicación, en el que se encuentra esta Universidad pública. En particular el artículo 10, relativo a la información institucional y organizativa concentra los contenidos obligatorios en el ámbito de los recursos humanos de las entidades del sector público, relacionando los siguientes contenidos obligatorios:

'«g) Las relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales.

'h) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos.

'i) Acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.

'j) La oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

'k) Los procesos de selección del personal.

'l) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de personas que gozan de dispensa total de asistencia al trabajo»'.

“Así pues, el artículo 10.1 k) de la Ley 1/2014 establece la publicidad activa de los procesos de selección de personal, entre los que deben entenderse incluidos los de selección de personal temporal, procesos que, en el ámbito de las Administraciones Públicas vienen verificándose mediante el mecanismo de las denominadas 'bolsas de trabajo', formadas por los aspirantes admitidos a procesos selectivos y que no han



obtenido plaza en ellos, quedando escalafonados por la puntuación definitiva obtenida en el proceso selectivo. La Administración en cuestión ofrece a dichos candidatos la cobertura temporal (normalmente vía interinidad) a medida que se va produciendo la necesidad de provisión de puestos de trabajo en los períodos que transcurren entre procesos selectivos.

“Así ha acontecido en el caso que es objeto de la denuncia formulada contra esta Universidad pública. Como puede comprobarse, el proceso selectivo de la Escala Auxiliar ha sido publicado por la Universidad en todo momento. Enlace en: *[Se indica enlace web]*.

“Y, una vez terminado el proceso selectivo, se procedió a dictar la Resolución Rectoral de 26/03/2021, por la que se publica la composición definitiva de la bolsa de trabajo de dicha escala, así como la primera ampliación de la misma. El enlace en la web de la Universidad es: *[Se indica enlace web]*.

“Pero, lo que el denunciante ignora es que el artículo 55.2 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, ha venido a establecer como principios rectores de los procesos de selección del personal de las Administraciones y demás entidades públicas, los siguientes:

- '«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 a desarrollar.
- 'f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección»'.

“La conjunción de esta norma básica estatal que demanda agilidad en todos los procesos selectivos, con la mera obligación genérica del artículo 10.1 k de la Ley 1/2014 de publicitar los procesos de selección de personal, —lo que se ha acreditado que cumple la Universidad de Sevilla—, determina que, esta Universidad pública ha cumplido con sus obligaciones de publicidad activa, no existiendo el falso dilema 'Resolución Rectoral de 26/03/2021 versus leyes de transparencia' que plantea el denunciante, y, por el contrario, lo que determina dicha Resolución Rectoral es la formación de la bolsa de empleo de la escala auxiliar en términos de operatividad y agilidad, de acuerdo con los mandatos de la norma estatal básica en materia de función pública.



“Por tanto, y en definitiva, esta Universidad pública ha dado y da cumplimiento a los mandatos de publicidad activa obligatoria, en los términos establecidos por la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno y por la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía”.

“CONCLUSIÓN

“Esta Secretaría General considera que la reclamación o denuncia de *[la persona denunciante]*, sobre incumplimiento de obligaciones de publicidad activa previstas en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía que ha dado lugar a la apertura del expediente DPA-TA-36/2021, es injustificada por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe, debiendo ser desestimada íntegramente por ese Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía”.

- Ejemplar de la Resolución dictada por el Rector de la Universidad de Sevilla, de fecha 30/05/2021, desestimando la reclamación presentada por la persona ahora denunciante ante la mencionada Universidad el 21 de mayo de 2021, cuyo contenido se reproduce en la Consideración Tercera del susodicho Informe del Secretario General recién descrito.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. La competencia para la resolución de la denuncia interpuesta reside en el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.3 b) de los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (aprobado por Decreto 434/2015, de 29 de septiembre), y en el artículo 48.1 g) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante, LTPA), en conexión con el artículo 23 del mismo texto legal.

Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del citado Decreto 434/2015, “*[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad*”, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Es importante reseñar que la presente Resolución se ciñe al análisis del posible incumplimiento atribuido por la persona denunciante a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla a la luz de las obligaciones de publicidad activa previstas en el



Título II LTPA, en relación con la bolsa de trabajo de personal que se identifica en el Fundamento Jurídico Cuarto.

No se refiere, por tanto, a la valoración de los términos en los que se ha procedido a dar cumplimiento a la solicitud de información planteada adicionalmente por aquélla —en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública— en los términos descritos en los Antecedentes Primero y Cuarto. Solicitud que, en cualquier caso, ha motivado la tramitación diferenciada por parte de este Consejo de la Reclamación 433/2021.

No obstante, el análisis de la denuncia presentada junto con la documentación que la acompaña así como de las alegaciones formuladas por la Universidad permite concluir que dicha solicitud de información planteada por la persona denunciante vendría referida verdaderamente a un supuesto incumplimiento de obligaciones de publicidad activa establecidos en el Título II LTPA, en tanto en cuanto ésta estimaba que la información no se encontraba disponible en la sede electrónica, portal o página web del ente denunciado. De ahí que sea precisamente esta misma información que se incluía en dicha solicitud y que se reproduce ahora en la denuncia, la que procede examinar a continuación en aras de confirmar si efectivamente concurre el supuesto incumplimiento denunciado.

Tercero. Como establece el artículo 2 b) LTPA, la publicidad activa consiste en *“la obligación de las personas y entidades a las que hacen referencia los artículos 3 y 5 de hacer pública por propia iniciativa, en los términos previstos en la presente ley, la información pública de relevancia que garantice la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de su actuación pública”*. Exigencia de publicidad activa que comporta que la información *“estará disponible en las sedes electrónicas, portales o páginas web”* de los sujetos obligados al cumplimiento de la ley (art. 9.4 LTPA), y que tal publicación se realice *“de forma periódica, veraz, objetiva y actualizada”* (art. 9.1 LTPA), garantizando especialmente que la información que se publica atiende al principio de «veracidad», de tal manera que la misma *“ha de ser cierta y exacta, asegurando que procede de documentos respecto de los que se ha verificado su autenticidad, fiabilidad, integridad, disponibilidad y cadena de custodia”* [artículo 6 e) LTPA].

Pero no sólo constituye una obligación para las entidades sujetas al cumplimiento de la legislación en materia de transparencia, pues, según establece el artículo 7 a) LTPA, la publicidad activa constituye igualmente un *“derecho de cualquier persona a que los poderes públicos publiquen [...] de forma periódica y actualizada la información veraz cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública”*.



Cuarto. En el asunto que nos ocupa, la persona denunciante señala que la Resolución, de 26 de marzo de 2021, de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla por la que se publica la composición definitiva de la Bolsa de trabajo de personal de Administración y Servicios de la Escala Auxiliar de dicha Universidad, “no [...] hace pública la composición de la bolsa completa, únicamente aparecen los 350 primeros sin sus puntuaciones obtenidas, cuando el proceso selectivo fue superado por más de 5712 aspirantes”. En consecuencia, solicita a esta Autoridad de Control “que la Universidad de Sevilla haga pública en su página web (en la sección de recursos humanos, escala auxiliar), la composición definitiva ordenada con las puntuaciones obtenidas por los aspirantes de la bolsa de trabajo de personal de administración y servicios de la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Sevilla”.

Así pues, los hechos descritos parecen evidenciar un supuesto incumplimiento de la obligación de publicidad activa prevista en el artículo 10.1 k) LTPA, según la cual las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley —entre las que se encuentra la Universidad pública denunciada— tienen la obligación de publicar en su sede electrónica, portal o página web la información relativa a: *“Los procesos de selección del personal”*.

Con carácter previo, debemos recordar que este Consejo ya ha destacado en anteriores resoluciones la relevancia de la apertura a la ciudadanía de la información referente a la gestión de recursos humanos en la esfera pública. En este ámbito, ciertamente, como sostuvimos en el FJ 5º de la Resolución 32/2016, de 1 de junio, *“las exigencias de transparencia de la información deben ser escrupulosamente atendidas, pues, además de suponer un evidente gasto de fondos públicos, los procesos selectivos correspondientes han de estar basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad”* (asimismo, entre otras, las Resoluciones 115/2016, de 30 de noviembre, FJ 4º; 122/2016, de 14 de diciembre, FJ 3º; 113/2017, de 8 de agosto, FJ 4º). Resulta, en efecto, incuestionable el *“interés que tiene la opinión pública en conocer qué número de personas, y a través de qué medios, ejercen su actividad en o para la Administración y, con ello, saber cómo se emplean los fondos públicos destinados al mantenimiento del personal a su servicio”* (Resolución 75/2016, de 3 de agosto, FJ 4º).

Dada la transcendencia de este sector de la gestión pública, no debe de ser motivo de extrañeza que la propia LTPA lo mencione repetidas veces entre los asuntos objeto de publicidad activa, ya que exige a las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de la Ley que publiquen información relativa a *“las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus*



retribuciones anuales” [art. 10.1 g)], así como a *“los procesos de selección del personal”* [art. 10.1 k)].

Por consiguiente, en virtud de lo establecido en el art. 10.1 k) LTPA, las Universidades Públicas están obligadas a publicar en sus correspondientes portales o páginas web los procesos de selección del personal a su servicio, obligación que en el supuesto objeto de denuncia debe alcanzar a la composición definitiva de la Bolsa de trabajo de personal de Administración y Servicios de la Escala Auxiliar de la Universidad de Sevilla.

Conclusión que, por otro lado, parece compartir la propia Universidad denunciada al afirmar a través de su Secretario General —así se recoge en la Consideración Cuarta del informe aportado para fundamentar sus alegaciones— que: “...el artículo 10.1 k) de la Ley 1/2014 establece la publicidad activa de los procesos de selección de personal, entre los que deben entenderse incluidos los de selección de personal temporal, [...] mediante el mecanismo de las denominadas 'bolsas de trabajo'...”.

Así las cosas, la consideración de los hechos denunciados pasa por determinar si la falta de publicación completa de la susodicha bolsa de trabajo —al incluir solo a trescientas cincuenta personas candidatas de los, según afirma la persona denunciante, más de cinco mil aspirantes— omitiendo, además, la puntuación obtenida en el proceso selectivo por cada una de ellas, menoscaba la obligación de publicidad activa que el ente universitario debe cumplimentar conforme a lo previsto en el artículo 10.1 k) LTPA citado. A tal objeto, el Consejo ha procedido a analizar la página web y el Portal de Transparencia de la mencionada Universidad en el periodo comprendido entre el 14 y el 17 de enero de 2022, dejando oportuna constancia en el expediente de las comprobaciones efectuadas.

Quinto. Tras consultar el Portal de Transparencia de la Universidad de Sevilla, este órgano de control ha podido advertir —dentro del espacio reservado a la Dirección de Recursos Humanos al que se accede desde la sección dedicada a “4. Recursos Humanos” > “4.5 Oferta pública de empleo” > “Oferta de Empleo Público (OEP) del Personal de Administración y Servicios (PAS)” — la presencia de un epígrafe dedicado a la “Gestión RRHH” > “Escala Auxiliar”. Dicho epígrafe ofrece variada información concerniente al desarrollo del proceso selectivo para el ingreso en la Escala Auxiliar de la Universidad de Sevilla al que se refiere la denuncia, cuya convocatoria fue realizada por Resolución de 13 de febrero de 2019. Y efectivamente, entre la documentación que figura se incluye la Resolución de la Dirección de Recursos Humanos, de 26 de marzo de 2021, por la que se publica la composición definitiva de la bolsa de trabajo de Personal de Administración y Servicios de la Escala Auxiliar de la Universidad de Sevilla, así como la primera ampliación



de la misma, tal y como la Universidad relata y la persona denunciante refiere en su denuncia.

Asimismo, se advierte que dicha Resolución se acompaña de un Anexo II (con la composición de la bolsa definitiva) y un Anexo III (relativo a la primera ampliación de la misma) donde se informa, respectivamente, del número de “Documento” Nacional de Identidad anonimizado, “Apellidos y nombre” y “nº orden bolsa” de cada una de las trescientas personas que integran la bolsa inicial así como de las cincuenta siguientes a las que, en un primer momento, ha resultado ampliada; sin especificar la puntuación definitiva obtenida en el proceso selectivo por cada una de ellas.

Esta concreta estructura a la que obedece la citada bolsa se encuentra motivada, según expone el Secretario General de la Universidad —Consideración Tercera del informe remitido al Consejo en los términos expuestos en el Antecedente Cuarto—, por el régimen legal al que queda sometida la misma, ya que “las bolsas de trabajo de la Universidad de Sevilla están reguladas por la Resolución Rectoral de 30 de junio de 2009, sobre bolsas de trabajo del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla [...], en cuya base tercera establece [...] que: Las bolsas se compondrán de un número igual al resultado de multiplicar el número de plazas convocadas por diez, no pudiendo superarse el máximo de 300 integrantes, sin perjuicio de que puedan ser ampliadas, en caso de agotamiento...”.

Así pues, el número de personas que deben integrar las bolsas de trabajo en la Universidad de Sevilla viene prefijado por lo dispuesto en el apartado tercero de la Resolución Rectoral de 30 de junio de 2009, sobre bolsas de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, previendo un máximo de trescientas personas. Número que, por otra parte, coincide con el número de personas que conforman la bolsa publicada por la Universidad sobre la que se cierne la denuncia, a la que se suman las cincuenta personas adicionales siguientes incorporadas como consecuencia de la primera ampliación experimentada por la misma, ampliación que igualmente se facilita en la página web.

A la vista de lo expuesto y al objeto de cumplimentar adecuadamente la obligación de publicidad activa establecida en el art. 10.1 k) LTPA, este Consejo entiende que el hecho de que, a efectos de articulación interna de la citada bolsa, se vayan publicando de modo progresivo las personas seleccionadas de las que se nutre la misma, en nada contraría la obligación de publicidad activa citada y el marco normativo regulador de la transparencia; máxime cuando dicha forma de proceder no responde sino al cumplimiento de las normas de las que se ha dotado la propia Universidad al regular las reglas por la que se han de regir



bolsas de trabajo como la denunciada. Y es que, tal y como indica la propia Universidad, no es que ésta haya publicado únicamente los trescientos (posteriormente trescientos cincuenta) primeros integrantes de la bolsa, sino que la bolsa en sí está constituida únicamente por ese número de personas en aplicación de la Resolución Rectoral de 30 de junio de 2009. De ahí que acertadamente argumente que la información que se pidió publicar no existe, ya que el resto de participantes en el proceso no forman parte de la bolsa, sin perjuicio de que esta se pueda ampliar si concurren las circunstancias exigidas por la citada Resolución.

Ello no exime, claro está, de la obligación de la Universidad de garantizar en todo momento la integridad de la bolsa en relación con el conjunto de personas aspirantes con derecho a acceder a ella, articulando las medidas de publicidad y acceso a la información necesarias que permitan comprobar la ubicación de las personas que la componen inicialmente, de las que se han ido incorporando en sucesivas ampliaciones, así como la de aquellas otras que conservan la expectativa de incorporarse a la misma según los resultados del proceso selectivo.

Sexto. Cuestión distinta es, sin embargo, la falta de publicidad en la bolsa de trabajo a la que se refiere la denuncia de las puntuaciones definitivas obtenidas en el proceso selectivo por cada una de las personas que se integran en ella.

El artículo 10.1 k) LTPA establece como obligación de publicidad activa la información relativa a: *“Los procesos de selección de personal”*. No existe, a fecha de esta Resolución, regulación de desarrollo de esa previsión que permita concretar la concreta información que es necesario publicar para dar cumplimiento a dicha obligación. Sin embargo, una interpretación sistemática y finalista del precepto, vinculada a las exigencias de publicidad e igualdad que deben regir todos los procesos selectivos en virtud del artículo 23 CE, permiten entender que se deben publicar, como mínimo, aquellos documentos y aquella información que permita a la ciudadanía conocer la existencia del proceso selectivo y sus reglas de funcionamiento, así como la relacionada con su tramitación y resultados. De esta manera, se alcanza la finalidad de la normativa de transparencia, tantas veces citada, contenida en el Preámbulo de la LTAIBG, y especialmente reforzada en el ámbito de los recursos humanos:

“La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos”



Para conseguir este objetivo en el marco de un proceso selectivo de selección de personal, es necesario que resulte de conocimiento público las calificaciones obtenidas por las personas aspirantes, en aras de poder garantizar la transparencia de los méritos que justifican el orden de prelación como criterio legitimador que vertebra dicha bolsa. Ya no solo para permitir conocer a los aspirantes su posición en la bolsa —lo cual está relacionado con la publicidad que debe regir a todo proceso selectivo—, sino, desde nuestra óptica de transparencia, para permitir comprobar el correcto funcionamiento de la actividad pública. De hecho, el propio Secretario General de la Universidad, al describir la composición de las bolsas de trabajo en la Consideración Cuarta de su informe viene a confirmar este extremo, al indicar que “...las denominadas 'bolsas de trabajo', formadas por los aspirantes admitidos a procesos selectivos y que no han obtenido plaza en ellos, quedando escalafonados por la puntuación definitiva obtenida en el proceso selectivo”.

Por consiguiente, a la vista de lo expuesto, este Consejo considera que existe un cumplimiento defectuoso de la obligación de publicidad activa prevista en el art. 10.1 k) LTPA por parte de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla en lo que a este último aspecto concierne, por lo que en virtud del art. 23 LTPA debe requerirse su oportuna subsanación. Subsanación que debe traducirse en que la composición de la bolsa de trabajo de Personal de Administración y Servicios de la Escala Auxiliar a que se refiere la Resolución de 26/03/2021 que aparezca publicada en la página web, sede electrónica o portal de transparencia de la Universidad, incorpore necesariamente la información relativa a la puntuación definitiva obtenida en el proceso selectivo por cada una de las personas que se integran en la misma.

Como es obvio, el hecho de que exista este deber de publicar de oficio la información descrita no impide, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier persona a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública que la LTPA viene a regular en su Título III. Petición que podría incluir tanto información que esté o deba estar publicada, como aquella que no deba estarlo pero se incluya en el concepto de información pública previsto en el artículo 2 a) LTPA. Ni tampoco al cumplimiento de las obligaciones de publicidad derivadas de la normativa específica que rija el proceso selectivo en cuestión.

Todo ello teniendo en cuenta, además, los principios generales que articulan nuestro sistema de publicidad activa, entre los cuales se encuentra el de que la información “*será publicada [...] de una manera clara, estructurada y entendible para los interesados*” [artículo 5.4 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno



(en adelante, LTBG)], así como que *“la información será comprensible [y] de acceso fácil”* (artículo 5.5 LTBG). También deberá garantizarse que la información que se publica atiende al principio de «veracidad», de tal manera que la misma *“ha de ser cierta y exacta, asegurando que procede de documentos respecto de los que se ha verificado su autenticidad, fiabilidad, integridad, disponibilidad y cadena de custodia”* [artículo 6 e) LTPA]. En fin, como recuerda la propia LTPA en su artículo 9.4, la información *“estará disponible en las sedes electrónicas, portales o páginas web [...] de una manera segura y comprensible”*.

Por otra parte, el principio de reutilización exige que se fomente la publicación de la información en formatos que permitan su reutilización, de acuerdo con la legislación aplicable en materia de reutilización de la información del sector público.

En virtud de los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Requerir expresamente a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla para que proceda a publicar en sede electrónica, portal o página web la información a la que hace referencia el Fundamento Jurídico Sexto.

Segundo. La información deberá estar accesible en la sede electrónica, portal o página web en el plazo de un mes contado desde la notificación de la presente resolución, dando cuenta a este Consejo de lo actuado en el mismo plazo establecido en el requerimiento.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso potestativo de reposición ante este Consejo, en el plazo de un mes, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, que por turno corresponda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 30.4, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en los artículos 8.3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Jesús Jiménez López

Esta resolución consta firmada electrónicamente