



RESOLUCIÓN 126/2018, de 19 de abril, del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

Asunto: Reclamación interpuesta por XXX contra el Servicio Andaluz de Empleo por denegación de información (Reclamación núm. 084/2017).

ANTECEDENTES

Primero. El ahora reclamante presentó, el 14 de febrero de 2017, una solicitud de información dirigida al Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE) referida a lo siguiente:

“[...] se le permita el ACCESO Y OBTENER COPIA de todos y cada uno de los documentos que integran los expedientes administrativos tramitados por esta Oficina del Servicio Andaluz de Empleo, en cuya virtud se han propuesto al Ayuntamiento de Lebrija a personas desempleadas para ocupar tres puestos de trabajo de arquitectos técnicos en el presente año, en aplicación de la Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria [Emple@Joven](#) y [Emple@30+](#).”

Segundo. El 6 de marzo de 2017 la Secretaria Provincial del SAE en Sevilla comunica al interesado lo siguiente:

“[...] Cuando el Servicio Andaluz de Empleo gestiona una Oferta de Empleo, lo hace en calidad de agente de intermediación y su cometido es garantizar que esta tarea se realice con la mayor objetividad y transparencia posible, respetando, en su



caso, la normativa que regula dichas ofertas y ofreciendo igualdad de oportunidades de participación en el proceso a todas las personas que, estando inscritas como demandantes de empleo, dispongan del perfil requerido por las Empresas u Organismos que solicitan nuestros servicios.

“Por tanto fue enviado como candidato preseleccionado a la entidad contratante, en este caso el Ayuntamiento de Lebrija, para que procediese a la selección definitiva entre todas las personas enviadas. Los requisitos y criterios para la selección de las personas candidatas, aparecen concretamente en el artículo 11 de la Ley 2/2015 de 29 de diciembre, donde se establece que: *la selección se realizará entre las personas desempleadas, residentes en el municipio de referencia, propuestas por el Servicio Andaluz de Empleo sobre la base de la adecuación al perfil solicitado para el puesto de trabajo ofertado, con el siguiente orden de prelación:*

“a) En primer lugar, las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo de Solidaridad, de acuerdo con el Decreto 2/ 1999, de 12 de enero (LAN 1999, 42) , y las personas solicitantes del Programa de Solidaridad respecto de las que las Comisiones provinciales de Valoración previstas en el considerado Decreto hayan formulado propuestas de resolución sobre la concesión del Ingreso Mínimo de Solidaridad.

“b) En segundo lugar, las personas desempleadas de larga duración, que hayan agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial en los últimos doce meses.

“c) En su defecto, las personas desempleadas de larga duración, en general.

“d) En último lugar, las personas desempleadas en general.

“El procedimiento de gestión de este tipo de ofertas exige que se han de enviar tres personas por puesto. En este caso todas las personas están incluidas en el apartado b) grupo parados de larga duración, considerando tal como recoge la Ley 2/2015 de 29 de diciembre, en su artículo 11 apartado 4, que *“tendrán la consideración de personas desempleadas de larga duración aquellas que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo durante 360 días en los dieciocho meses inmediatamente anteriores.*

“Al pertenecer al mismo grupo, el criterio de ordenación se indica en el apartado 2 del mismo artículo *“Dentro de cada grupo de prioridad se ordenarán las personas candidatas atendiendo a la mayor disponibilidad para el empleo, a la fecha de*



solicitud de ocupación o, en su defecto, a la fecha de inscripción, de la más antigua a la más reciente.

“Así pues, las personas candidatas cumplían al igual que usted todos los requisitos y fueron enviadas y ordenadas por riguroso orden. La Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, nos impide facilitarle los datos personales de los aspirantes”.

Tercero. El 14 de abril de 2017 tiene entrada en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (en adelante, el Consejo) reclamación contra la resolución de 6 de marzo de 2017 del SAE por la que se deniega la información, antes citada, y en síntesis alega que “la solicitud de acceso a la información no vulnera la normativa de protección de datos de carácter personal y que la negativa a dicho acceso no resulta de la *ponderación que exige la ley* sino de la voluntad de impedir el conocimiento de la información contenida en el expediente sin mayor argumentación que una simple referencia, amplia e indeterminada, a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal”

Cuarto. Con fecha de 20 de abril de 2017 este Consejo solicita al SAE informe y copia del expediente derivado de la solicitud de información. En la misma fecha, se dirige comunicación al reclamante informándole acerca de la iniciación del procedimiento para resolver su reclamación.

Quinto. El 23 de mayo de 2017 tuvo entrada en el Consejo copia del expediente solicitado al SAE. En cuanto a las alegaciones, consta informe de la Secretaria Provincial de Sevilla del SAE, fechado el 18 de mayo de 2017, en el que sostiene que “persiste la causa recogida en la contestación de la reclamación realizada por esta Secretaría Provincial del Servicio Andaluz de Empleo [...]”

Sexto. El 20 de junio de 2017 dictó este Consejo un Acuerdo por el que se amplía el plazo de resolución de la reclamación.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. La competencia para la resolución de la reclamación interpuesta reside en el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1.b) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública



de Andalucía (en adelante, LTPA).

Segundo. Según establece el artículo 24 LTPA, todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública sin más limitaciones que las contempladas en la Ley. Esto supone que rige una regla general de acceso a la información pública, que sólo puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permitan dicha limitación.

Así ha venido por lo demás a confirmarlo el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera): *“La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013, como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley...”* (Fundamento de Derecho Sexto).

El órgano reclamado no ofreció la información solicitada, comunicando al interesado el procedimiento administrativo general, y adujo que *“La Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, nos impide facilitarle los datos personales de los aspirantes”*.

Tercero. Según define el art. 2 a) LTPA, se considera “información pública” sujeta a las exigencias de la legislación de transparencia *“los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”*.

Y no cabe albergar la menor duda de que un expediente relativo a la selección de candidatos para acceder a un puesto de trabajo en un Ayuntamiento constituye inequívocamente *“información pública”* a los efectos del transcrito art. 2 a) LTPA.

Por otra parte, este Consejo ya he tenido ocasión subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información en este ámbito material:

“En lo que se refiere a la gestión de recursos humanos al servicio de la Administración Pública 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. Dada la relevancia de este sector de la gestión pública, no ha de extrañar 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)].

“Así pues, en cuanto exigencia de publicidad activa, las administraciones públicas están ya obligadas a publicar por su propia iniciativa, sin que medie solicitud alguna, los procesos de selección del personal a su servicio. Pero, como es obvio, el hecho de que exista este deber *ex lege* de publicar de oficio dicha información no empece, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier ciudadano a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en este caso. E incluso, como no es menos evidente, nada impide que, por esta vía, se solicite información suplementaria que vaya más allá de la que deba proporcionarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa” (Resolución 32/2016, de 1 de junio).”

Cuarto. En cuanto a la alegación del órgano reclamado relativa a que *“La Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, nos impide facilitarle los datos personales de los aspirantes”*, debemos tener presente que el objeto de la solicitud son los expedientes administrativos, tramitados por el SAE, a través de los cuales se han propuesto a personas desempleadas para ocupar tres puestos de trabajo de arquitectos técnicos en un Ayuntamiento. Consecuentemente, el acceso a dicha información muy probablemente permitiría conocer datos de carácter personal de los participantes en el proceso de selección. Y, en estos supuestos, resulta de aplicación el artículo 26 LTPA, según el cual: *“De conformidad con lo previsto en la legislación básica de acceso a la información pública, para la resolución de las solicitudes de acceso a la información pública que contengan datos personales de la propia persona solicitante o de terceras personas, se estará a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.”*

Es preciso por tanto que abordemos, en el marco de la normativa citada en el art. 26 LTPA, el examen de la posible afectación de los datos personales de los participantes en el



proceso.

A este respecto, debemos comenzar recordando que el artículo 15 de la Ley 19/2013 (en adelante, LTAIBG) establece un régimen más o menos estricto de acceso a la información en función del mayor o menor nivel de protección del que disfruta el específico dato cuya divulgación se pretende. De acuerdo con el primer párrafo del art. 15.1 LTAIBG, el máximo nivel de tutela se proporciona a los datos especialmente protegidos mencionados en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (en adelante, LOPD) -ideología, afiliación sindical, religión y creencias-, toda vez que *“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”*. Inmediatamente después en lo relativo a la intensidad de la garantía se encuentran los datos especialmente protegidos a los que se refiere el art. 7.3 LOPD (origen racial, salud y vida sexual), ya que *“el acceso sólo 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”* (segundo párrafo del art. 15.1 LTAIBG).

En la medida en que los datos personales del expediente no parecen reconducibles a la categoría de “datos especialmente protegidos” mencionados en el art. 7.2 y 3 LOPD, lo que requeriría un consentimiento expresa por el afectado, habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 15.3 LTAIBG: *“Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.”*

Una vez expuesto el marco normativo, hemos de recordar que este Consejo ya ha tenido ocasión de resolver casos similares al presente, resultando los criterios y líneas directrices entonces empleados aplicables al supuesto que ahora nos ocupa (entre otras, Resolución 66/2016, de 27 de julio, FJ 5º). Pues bien, hemos partido del presupuesto de que debe darse un diverso tratamiento a aquellas personas adjudicatarias del puesto de aquellos otros aspirantes que no consiguieron su adjudicación.

Por lo que hace a estos últimos, la transparencia queda matizada en lo concerniente a la identificación de sus datos personales. Entendemos, en efecto, que el acceso completo a la información de los aspirantes que no han obtenido el empleo conlleva un sacrificio de su privacidad que resulta excesivo para la satisfacción del interés público inherente a la



divulgación de la información solicitada. Más concretamente, venimos considerando que la transparencia en relación con las personas que no fueron adjudicatarias se satisface anonimizando los datos de carácter personal referidos al nombre, DNI, domicilio, estado civil, número de hijos, números de teléfonos, fotos, dirección de redes sociales, y, por supuesto, cualquier otro dato que esté especialmente protegido de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.2 y 3 LOPD al que antes hicimos mención. De este modo, se salvaguarda la transparencia del proceso selectivo en lo referente a los méritos y currículos de los aspirantes sin necesidad de identificar a aquellos que no obtuvieron el empleo.

Por consiguiente, conforme a lo previsto en el artículo 15.4 LTAIBG, que establece que “[n]o será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas”, debe facilitarse el acceso a la información de los aspirantes que no obtuvieron el empleo procediendo previamente a la anonimización de los datos antes referidos.

Quinto. Diferente es el tratamiento que ha de darse a los datos relativos a las personas que efectivamente fueron adjudicatarias del puesto de trabajo, puesto que en estos casos se acrecienta el interés público inherente al conocimiento de esta información por parte de la ciudadanía. Ahora bien, en supuestos como el presente no cabe soslayar el mandato contenido en el artículo 19.3 LTAIBG: *“Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación.”*

No consta, sin embargo, en el expediente remitido a este Consejo que se haya concedido el citado trámite de alegaciones, presupuesto de hecho esencial para poder realizar la ponderación prevista en el artículo 15.3 LTAIBG y dictar una resolución acorde con la misma.

En consecuencia, una vez advertido este defecto en el procedimiento de resolución de la solicitud de información procede, con base en el artículo 119.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, retrotraer el procedimiento al momento en que el SAE conceda el trámite de alegaciones prevenido en el art. 19.3 LTAIBG, y tras el cual, deberá dictar la resolución que corresponda, la cual podrá ser nuevamente objeto de reclamación a este Consejo por las personas interesadas.



En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar parcialmente la reclamación interpuesta por XXX contra el Servicio Andaluz de Empleo por denegación de información, debiendo ofrecer la información a que se hace referencia en el Fundamento Jurídico Cuarto de esta resolución.

Segundo. Instar al citado órgano a que, en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al que se practique la notificación de la presente resolución, ofrezca al reclamante la información que resulta de la estimación parcial de la reclamación conforme lo resuelto en el apartado anterior, dando cuenta de lo actuado, a este Consejo, en el mismo plazo.

Tercero. Ordenar la retroacción del procedimiento de resolución de la solicitud de información al momento en que se otorgue el período de alegaciones citado en el Fundamento Jurídico Quinto, y tras el cual se continúe el procedimiento hasta dictarse la Resolución correspondiente. El plazo para dictar resolución es de veinte días a contar desde la notificación de esta Resolución, sin perjuicio de la suspensión del plazo derivada del artículo 19.3 LTAIBG.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer 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 8. 3 y 46.1, respectivamente, 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

Consta la firma

Manuel Medina Guerrero