



La consulta plantea si resulta conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, atender a la petición de la Junta de Personal de la Universidad que solicita la publicación a través del tablón de anuncios de la Universidad y de la propia web, sin ningún tipo de restricción de las listas de espera que derivan de la convocatorias públicas para la selección de personal de administración y servicios de carácter temporal, conteniendo nombre y apellidos, puesto que ocupa en la lista y fecha de inicio y fin del contrato si ya están trabajando para la Universidad.

Según indican, la publicidad de seguimiento de la lista para el conocimiento de todos los participantes en el proceso se realiza según disponen las bases de la convocatoria. Únicamente se hace público y en abierto, el código de lista, puntuación y situación actual de activo, espera o renuncia de los aspirantes. También señalan que en una primera publicación de la lista de espera en la que se asignó un código a cada persona, figuraba nombre, apellidos, puntuación obtenida y su posición en la lista para conocimiento de todos los interesados en el proceso. Finalizado el plazo de exposición de la lista, se retiró de los tabloneros de anuncios y de la página web y el seguimiento se realiza a través de los códigos permitiendo a los interesados identificarse a sí mismo y a los demás participantes

En todo caso, desde el punto de vista de la protección de datos de carácter personal, la puesta a disposición de estos datos en la extensión solicitada por la Junta de Personal supone una cesión, definida en el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, como “Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”.

En relación con las cesiones, el artículo 11.1 de la Ley indica que “Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. No obstante, la exigencia del consentimiento no resulta, como

parece deducirse del tenor de la consulta, absoluta, dado que el propio artículo 11 de la Ley Orgánica enumera una serie de supuestos en que este consentimiento no será preciso. Así, según el artículo 11.2 a) no será preciso el consentimiento cuando exista una norma con rango de Ley que autorice la cesión de los datos.

El artículo 103.3 CE dispone que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad,...”.

Por su parte, el artículo 55.2 de la 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, establece que “Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación: a) publicidad de las convocatorias y de sus bases. b) transparencia,...”; mientras que su artículo 61.1 EBEP recuerda que los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

El artículo 78 del mismo texto legal determina que “Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”

El Convenio Colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades de Castilla y León establece también en su artículo 11.2 que, “la selección y contratación de personal laboral sujeto a este Convenio en las diferentes Universidades incluidas en su ámbito de aplicación, se realizará conforme a los principios de publicidad, mérito y capacidad”

Asimismo, debemos tener en cuenta que el artículo 45.1. b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones, respecto a la publicación de los actos administrativos señala que, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, “Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se

efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos”

En relación con los procesos de concurrencia competitiva a los que se refiere la consulta, podría tenerse en cuenta la doctrina de la Audiencia Nacional en relación con las cesiones de datos de las calificaciones otorgadas en el marco de procesos selectivos, en que el tribunal ha considerado que el principio de publicidad y transparencia se torna en esencial, como garantizador del principio de igualdad. Así, la Audiencia Nacional ha ponderado el principio de publicidad con la protección de datos de carácter personal, llegando a la conclusión que durante la tramitación del proceso selectivo ha de prevalecer el primero en la sentencia de 26 de abril de 2012 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, que cita a su vez la recaída en el recurso 215/2010, señaló lo siguiente:

“Por lo tanto, una de las excepciones a la exigencia de consentimiento para el tratamiento de datos es el de la colisión con intereses generales ó con otros derechos de superior valor que hagan decaer la protección de datos por la preferencia que deba concederse a ese otro interés.

En el caso presente, al tratarse de un procedimiento de concurrencia competitiva debemos atender a lo que señala el artículo 103 de la Constitución cuando afirma que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. (párrafo 1) y cuando afirma en el párrafo 3 que “La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad...” (todo ello en relación con lo previsto en el artículo 23C.E. al que nos referiremos más adelante)

Obviamente, las garantías que exige el tratamiento de datos personales no puede servir para empañar ó anular estas exigencias generales que obligan a que los procesos se conduzcan cumpliendo unas mínimas exigencias de transparencia y publicidad. La superioridad de estos otros valores aconseja que

en este caso se entienda que no era exigible el consentimiento del interesado para el tratamiento del dato de la nota consistente en su comunicación por el sindicato ahora recurrente.



Desde este punto de vista, debemos concluir que no es exigible el consentimiento de aquellas personas que participen en un procedimiento de concurrencia competitiva para el tratamiento de las calificaciones obtenidas en dicho procedimiento y ello como garantía y exigencia de los demás participantes para asegurar la limpieza e imparcialidad del procedimiento en el que concurren.

(...)

Es cierto que la Ley Orgánica 15/1999 no recoge expresamente exenciones o excepciones al régimen de tratamiento de datos personales en ella contenida con fundamento en las garantías de transparencia de los procesos competitivos por lo que será preciso ponderar los intereses en conflicto para poder determinar cuál de ellos debe prevalecer. Efectuada dicha ponderación, y valorando las circunstancias que aquí concurren, es claro para este Tribunal que debe prevalecer en este caso la garantía de publicidad y transparencia del proceso competitivo sobre el derecho a la protección de datos. (No es infrecuente que esta Sala debe realizar este tipo de ponderaciones ó valoraciones; basta remitirse a la sentencia del recurso 331/205; DF 2/2010 o 862/2009).

Por lo tanto, será procedente la estimación del recuso y la anulación de la resolución recurrida sobre la base de la prevalencia del interés general tomando en consideración que, como es natural, solo se amparará dicho uso dentro de los fines relativos al mismo procedimiento de concurrencia competitiva en aplicación de los límites que señala el artículo 4 de la LOPD (...)."

La normativa legal citada ampara la publicación y contempla un régimen en el que se trata de proteger un bien jurídico público como es el derecho de los participantes en el proceso a obtener la información necesaria para hacer valer sus derechos y el principio de publicidad y transparencia se torna en esencial, como garantizador del principio de igualdad. La Audiencia Nacional ha ponderado el principio de publicidad con la protección de datos de carácter personal, llegando a la conclusión que durante la tramitación del proceso selectivo ha de prevalecer el primero

Ello no obstante, de entre los principios citados, resulta especialmente relevante el de proporcionalidad, previsto en el artículo 4.1 de la Ley Orgánica, a cuyo tenor "Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados,

pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”.

De la aplicación de este principio se desprende la necesidad de que la publicidad de la información a la que se acaba de hacer referencia se extienda únicamente a los datos necesarios para garantizar la transparencia en el proceso selectivo y durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad que justifica la publicación.

Es cierto que la Ley Orgánica 15/1999 no recoge expresamente exenciones o excepciones al régimen de tratamiento de datos personales en ella contenida con fundamento en las garantías de transparencia de los procesos competitivos por lo que será preciso ponderar los intereses en conflicto para poder determinar cuál de ellos debe prevalecer.

En el supuesto de la consulta, el alcance de la publicación de los datos en el procedimiento de concurrencia competitiva al que se refiere, debería ser aquel previsto en las propias bases. Habrían de examinarse las bases de la convocatoria del procedimiento selectivo en cuestión, pero si las mismas contienen la forma en que se llevará a cabo la publicación de las diferentes fases de la convocatoria puede entenderse que el interesado está otorgando implícitamente su consentimiento para dicha publicación, y por tanto para dicha cesión.

Es decir, el tratamiento de estos datos personales está basado en el consentimiento del afectado, que ha suscrito una instancia para participar en el procedimiento selectivo de que se trate, incluyendo sus datos personales; y la participación implica la aceptación de las bases de la convocatoria, que se tornan en ley para el procedimiento selectivo. Por tanto, la cesión que supone la publicación de los datos puede estar amparada por las propias bases de la convocatoria del procedimiento selectivo en relación con el artículo 45.1. b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

En conclusión, la publicidad de seguimiento de las listas para el conocimiento exclusivo de los interesados en el procedimiento de concurrencia competitiva según determinan las bases de la convocatoria, será adecuada a la Ley Orgánica 15/1999.



Por último, y en relación con la petición que efectúa la Junta de Personal relativa a una publicación más completa de la lista, señalar que cualquier otra propuesta que exceda de la publicidad prevista en las bases de la convocatoria, requerirá del consentimiento de los interesados.