

## **Resolució de 2 de febrer de 2016, de finalització de la Reclamació 28/2015**

**Administració reclamada:** Ajuntament de Seròs.

**Objecte de la reclamació:** Manca de lliurament de la informació sol·licitada, relativa als expedients de tots els processos de selecció de personal laboral del municipi des de l'any 2007.

**Resum:** Els principis de publicitat i transparència que regeixen els processos de selecció de personal per part de les diverses administracions públiques comporten que la ciutadania hagi de poder accedir, entre altres aspectes, al nom, cognoms i el càrrec dels membres de l'òrgan de selecció, al nom, cognoms i la puntuació de la persona o persones finalment seleccionades, i a l'acta elaborada per l'òrgan de selecció, prèvia ocultació de les dades personals dels candidats que han participat en el procés respectiu i que no han estat finalment seleccionats. La Llei 19/2014 tipifica com a infracció greu no resoldre les sol·licituds d'accés a la informació de manera expressa i motivada dins el termini d'un mes. El deure de diligència en la instrucció d'ofici dels procediments administratius obliga l'Administració a buscar exhaustivament la informació sol·licitada als seus arxius i a oferir al sol·licitant una resposta definitiva, sobre la seva existència o inexistència, en el termini màxim d'un mes que estableix la llei. La Llei 19/2014 no permet oposar al dret d'accés circumstàncies pròpies de l'organització interna de l'Administració, com puguin ser la renovació del personal o una gestió indeguda dels seus arxius. La pèrdua o destrucció indeguda d'informació pública vulnera tant la normativa de transparència, com la d'arxius, i pot ser objecte de sanció administrativa.

**Paraules clau:** Ajuntament. Empleats públics. Selecció. Obligació de resolució expressa. Silenci administratiu. Deure de diligència en la instrucció del procediment. Protecció de dades personals. Informació inexistent. Sancions administratives en matèria de dret d'accés. Deure de conservació de la informació.

**Ponent:** Oriol Mir Puigpelat.

### **Antecedents**

1. El 25 de novembre de 2015 va tenir entrada a la GAIP la Reclamació 28/2015, presentada contra l'Ajuntament de Seròs. La reclamació té per objecte la manca de lliurament efectiu de la informació sol·licitada (relativa als expedients de tots els processos de selecció de personal laboral del municipi des de l'any 2007), i que hauria estat estimada per silenci administratiu positiu.
2. A la sol·licitud inicial d'informació pública, de 16 de setembre de 2015, la persona reclamant manifesta que, segons alguns regidors municipals, "en els darrers anys la contractació de personal laboral [per part de l'Ajuntament] no s'ha fet a través de convocatòries públiques", fet que suposaria un incompliment de la normativa vigent en matèria de funció pública. "Per tal d'aclarir els fets", sol·licita "la següent informació relativa a tots els processos de selecció de



personal laboral (fix o temporal) des de l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril [de l'Estatut bàsic de l'empleat públic –EBEP–]:

- Les bases de la convocatòria.
- La relació de candidats que van presentar-se a la convocatòria.
- Detall dels mitjans pels quals es va donar publicitat a la convocatòria (premsa, diaris oficials, etc.) [...].
- Composició de l'òrgan de selecció.
- Puntuació que van obtenir els candidats o, almenys, ordre en què van quedar”.

La petició d'informació d'aquests cinc punts s'estén també al procés de selecció d'una determinada empleada municipal, “encara que aquest s'hagués produït abans del 2007”, “per l'especial responsabilitat que [...] té en la gestió de l'Ajuntament de Seròs”. Aquesta empleada hauria ocupat en diverses ocasions el càrrec de secretària accidental de l'Ajuntament.

A la sol·licitud es demana expressament conèixer el nom (“i res més”) dels diversos candidats, “a efectes merament identificatius per tal de verificar que, efectivament, més d'un candidat va concórrer a la convocatòria –cosa que en provaria el seu caràcter obert i públic–”. Subsidiàriament, es demana almenys l'accés parcial a la resta de dades, així com el nom del candidat seleccionat. Se sol·licita que aquesta informació li sigui tramesa “preferentment en format electrònic [per correu electrònic], en paper a la meua adreça [de correu postal], o [que es faci] pública al web de l'Ajuntament de Seròs”.

3. El 21 d'octubre de 2015, en haver transcorregut més d'un mes des de la presentació de la sol·licitud sense haver obtingut resposta, la persona reclamant l'entén estimada per silenci positiu a l'empara de l'article 35.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG) i s'adreça de nou a l'Ajuntament demanant el lliurament efectiu de la referida informació, tal com estableix l'article 35.3 de la referida llei.
4. El 10 de novembre de 2015, l'Ajuntament dicta el Decret d'alcaldia núm. 170/2015, mitjançant el qual s'estima expressament la sol·licitud i s'informa el sol·licitant que “fins al moment, no s'han pogut localitzar els expedients corresponents als processos selectius de personal laboral. En el cas que siguin localitzats, es procedirà a la seva entrega”.
5. El 25 de novembre de 2015, com s'ha dit, la persona reclamant presenta la seva reclamació a la GAIP, en no haver rebut encara la informació sol·licitada després d'haver transcorregut els trenta dies que assenyala l'article 35.3 LTAIPBG des del requeriment formulat el 21 d'octubre. A la seva motivació afegeix que li sembla estrany que l'Ajuntament no localitzi els expedients, atès que almenys “hi ha dos treballadors de l'Ajuntament de Seròs que s'han incorporat no fa més de dos anys”. La persona reclamant no demana el procediment de mediació que ofereix la GAIP.
6. El mateix dia 25 de novembre la GAIP confirma la recepció de la reclamació a la persona reclamant. El 3 de desembre de 2015, el Ple de la GAIP l'admet a tràmit. El 4 de desembre, la GAIP comunica la presentació de la reclamació a l'Ajuntament de Seròs i li demana l'expedient, així com un informe jurídic sobre la reclamació presentada.
7. El 29 de desembre de 2015, la GAIP requereix a l'Ajuntament de Seròs perquè trameti l'expedient i el referit informe jurídic amb la màxima urgència. Per tal de poder tramitar adequadament la reclamació, a l'escrit es concreta que cal que l'informe “especifiqui si hi ha



hagut contractacions de personal des de l'any 2007, si s'hi han presentat més candidats i les raons per les quals no s'han lliurat encara els documents sol·licitats per la persona reclamant”.

8. El 7 de gener de 2016 l'Ajuntament tramet a la GAIP (únicament) l'informe jurídic requerit, en què es conclou el següent:
  - “Primer. Que una vegada realitzada la cerca corresponent als expedients corresponents als processos selectius de personal laboral des del 2007 fins a la data de la sol·licitud (concretament la documentació sobre les bases de les convocatòries, relació de candidats, publicitat, composició de l'òrgan de selecció i puntuació final obtinguda) no s'ha localitzat cap d'aquests expedients sol·licitats en els arxius municipals.
  - Segon. Que una vegada realitzada la cerca als arxius històrics dels webs BOPLL i al DOGC no s'ha localitzat cap edicte d'aquests expedients sol·licitats.
  - Tercer. Que des d'aquesta secretaria no es pot assegurar l'existència o no dels mateixos, degut a la meua recent incorporació al lloc de secretaria intervenció i degut a la desorganització dels arxius municipals que obren en aquesta corporació.
  - Quart. Que des d'aquesta secretaria es desconeix l'existència o no de candidats.
  - Cinquè. Que no s'han lliurat els documents sol·licitats perquè no es tenen a disposició.
  - Sisè. Que la sol·licitud d'accés a la informació pública demanava explícitament saber si hi ha hagut cap convocatòria pública de personal laboral i que la cerca de documentació s'ha fet en aquest sentit i no sobre el nombre de contractacions de personal en aquest període, motiu pel qual, la informació sobre les contractacions de personal des de 2007, en data de l'emissió d'aquest informe no han estat objecte de revisió, però que per atendre el requeriment de la GAIP es faciliten les dades corresponents a l'informe de vida laboral de l'Ajuntament de Seròs des de 2007, una vegada extretes les dades de caràcter personal dels treballadors, les quals no es consideren rellevants pel procediment”.

En virtut del punt sisè, s'adjunta el referit informe de vida laboral extret de la seu electrònica de la Seguretat Social.

Prèviament, als antecedents de l'informe jurídic, s'assenyala que tampoc no s'ha pogut localitzar als arxius municipals l'expedient corresponent a la concreta empleada pública a la qual es refereix nominativament la sol·licitud.

9. El 18 de gener de 2016, la GAIP tramet a la persona reclamant el referit informe jurídic i l'informe de vida laboral de l'Ajuntament de Seròs que conté annex.
10. El 22 de gener de 2016, en tractar-se d'una reclamació relativa a l'accés a dades personals, la GAIP sol·licita l'informe de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) previst per l'article 42.8 LTAIPBG i acorda l'ampliació del termini de resolució en quinze dies, segons l'establert per l'article 42.9 LTAIPBG. Així ho notifica aquell mateix dia a l'Ajuntament i a la persona reclamant.
11. L'1 de febrer de 2016 es rep l'informe de l'APDCAT, que conclou el següent: “El dret a la protecció de dades de caràcter personal no impedeix l'accés de qualsevol ciutadà a les bases de la convocatòria, al detall dels mitjans pels quals es va donar publicitat, a la convocatòria, a la composició de l'òrgan de selecció i als candidats que han superat el procés selectiu amb la puntuació obtinguda”.



## Fonaments jurídics

### 1. *Observacions sobre la tramitació de la sol·licitud d'informació efectuada per l'Administració reclamada*

Abans d'entrar en el fons de la reclamació convé efectuar una sèrie d'observacions sobre la tramitació de la sol·licitud d'informació efectuada per l'Administració reclamada.

- A) En primer lloc cal recordar l'obligació de l'Administració de resoldre expressament, en el termini d'un mes, tota sol·licitud d'accés a informació que pugui rebre (article 33.1 LTAIPBG i, de manera més general, article 42.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú –LRJPAC–).

Aquesta obligació segueix sent exigible encara que s'hagi produït silenci administratiu (fins i tot quan aquest sigui positiu: apartats 1 i 3 de l'article 43 LRJPAC) i només s'exceptua en el cas que l'Administració, dins del termini d'un mes de resolució, lliuri directament la informació a la persona interessada o li comuniqui que hi pot accedir (article 33.8 LTAIPBG).

Malgrat l'èmfasi posat durant la tramitació de l'LTAIPBG en el silenci positiu que contempla en el seu article 35.1, el cert és que la llei catalana atorga una gran importància a l'obligació de l'Administració de resoldre les sol·licituds d'accés de manera expressa, motivada i dins de termini, una obligació inherent al dret a una bona administració reconegut a l'article 22.1 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (lletres *c* i *d*).

Així es desprèn del fet que, concretant la previsió continguda a l'article 42.7 LRJPAC, tipifiqui com a infracció greu "no resoldre les sol·licituds d'accés a la informació de manera expressa i motivada dins el termini preceptiu" (article 78.2.i LTAIPBG).

En el cas que ens ocupa, l'Ajuntament no es pronuncia expressament sobre la sol·licitud d'accés fins el 10 de novembre (anteriorment núm. 4), gairebé dos mesos després d'haver-se presentat, i ho fa a instància d'un segon escrit del sol·licitant que en requereix el lliurament efectiu a l'empara de l'article 35.3 LTAIPBG.

- B) Aquest decret d'alcaldia de 10 de novembre, en segon lloc, és manifestament insuficient, ja que, d'una banda, estima la sol·licitud sense fer cap consideració sobre els límits que podrien entrar en joc (en particular, el dret a la protecció de dades personals, sobre el qual es tornarà al fonament jurídic núm. 2, i que impedeix entendre estimada íntegrament la sol·licitud per silenci positiu) i, de l'altra, afirma que "fins al moment, no s'han pogut localitzar els expedients corresponents als processos selectius de personal laboral. En el cas que siguin localitzats, es procedirà a la seva entrega". Gairebé dos mesos després, a l'informe jurídic elaborat a requeriment de la GAIP (anteriorment núm. 8), encara s'afirma que "des d'aquesta secretaria no es pot assegurar l'existència o no dels mateixos [els referits expedients], degut a la meua recent incorporació al lloc de secretaria intervenció i degut a la desorganització dels arxius municipals que obren en aquesta corporació".

El deure de diligència en la instrucció d'ofici dels procediments administratius (article 78.1 LRJPAC) obligava l'Ajuntament a buscar exhaustivament la informació sol·licitada als seus arxius i a oferir al sol·licitant una resposta definitiva, sobre la seva existència o inexistència, en el termini màxim d'un mes que estableix l'article 33.1 LTAIPBG. Aquesta cerca de la informació era necessària per a la decisió sobre l'estimació, la desestimació o l'estimació parcial de la sol·licitud, i per a la seva correcta tramitació, atès que només a la vista dels



concrets expedients de selecció de personal es pot valorar aquella i identificar les terceres persones afectades (com, per exemple, eventuals candidats que participessin en els processos i que no haguessin estat finalment seleccionats) que podrien oposar-se al seu lliurament (article 31.1 LTAIPBG).

Cal tenir en compte que aquesta cerca de la informació necessària per adoptar la resolució no s'ha de confondre amb el seu lliurament material a la persona sol·licitant (lliurament per al qual l'Administració disposa d'un termini addicional de trenta dies, segons l'article 36.1 LTAIPBG), i que en aquest cas la sol·licitud no requereix "una tasca complexa d'elaboració o reelaboració" que pugui justificar la seva inadmissió (article 29.1.b LTAIPBG). Aquí se sol·licita una informació pública essencial, com són els expedients de selecció de personal, que l'Administració té l'obligació d'elaborar i conservar quan selecciona empleats públics (com es veurà després), sense que s'exigeixi la seva elaboració o reelaboració *ad hoc*, més enllà de l'eventual anonimització d'algunes dades. De fet, pel que sembla, la informació sol·licitada no existeix als arxius municipals, de manera que no concorre el pressupòsit de la referida causa d'inadmissió, que només s'hauria pogut invocar si hi hagués hagut molts expedients en el període considerat i calgués una tasca complexa de reelaboració. D'altra banda, l'LTAIPBG no permet oposar al dret d'accés circumstàncies pròpies de l'organització interna de l'Administració, com puguin ser la renovació del personal –el secretari, en tot cas, ja signava la notificació del decret d'alcaldia del 10 de novembre– o una gestió indeguda dels seus arxius, com es desprèn de l'article 19 LTAIPBG. Aquestes circumstàncies podrien justificar, com a molt, l'ampliació del termini de resolució que preveu l'article 33.2 LTAIPBG.

## 2. *El dret d'accés a informació relativa a la selecció del personal dels ens locals*

Com s'ha assenyalat a l'antecedent núm. 2, la persona reclamant va sol·licitar una sèrie d'informacions relatives a tots els expedients de selecció de personal laboral (tant fix com temporal) tramitats per l'Ajuntament des del 12 de maig de 2007 (data d'entrada en vigor de l'EBEP), així com sobre el procés de selecció d'una determinada empleada municipal que tindria la condició de funcionària, en haver ocupat en diversos moments el càrrec de secretària accidental de l'Ajuntament (segons l'article 33 del Reial decret 1732/1994, de 29 de juliol, sobre provisió de llocs de treball reservats a funcionaris de l'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, el nomenament de secretari accidental per part dels ens locals només pot recaure sobre "funcionaris suficientment capacitat[s]" de l'ens).

Concretament, sol·licitava les bases de la convocatòria respectiva, la relació de candidats que eventualment s'hi van presentar (amb indicació del seu nom), el detall dels mitjans pels quals es va donar publicitat a la convocatòria (premsa, diaris oficials, etc.), la composició de l'òrgan de selecció i la puntuació que van obtenir els candidats o, almenys, l'ordre en què van quedar. La petició es formulava amb la finalitat de comprovar si era certa o no l'afirmació realitzada per alguns regidors de l'oposició, segons la qual, "en els darrers anys la contractació de personal laboral [per part de l'Ajuntament] no s'ha fet a través de convocatòries públiques".

És clar que aquesta sol·licitud ha de ser estimada, almenys en la seva major part, atesos els principis de publicitat i transparència que regeixen ja des de molt abans de l'aprovació de l'LTAIPBG els processos de selecció de personal per part de les diverses administracions públiques.



Segons l'article 55.2 EBEP, totes les administracions –també els municipis– han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com, entre altres, els principis de publicitat de les convocatòries i de les seves bases, i de transparència (lletres a i b). L'article 61 EBEP, al seu torn, exigeix que la selecció tant de personal funcionari, com de personal laboral fix, es faci a través de procediments públics i competitius mitjançant els sistemes d'oposició, concurs o concurs oposició. I l'article 62.1.b EBEP obliga a publicar el nomenament dels funcionaris de carrera al diari oficial corresponent. Els tres preceptes mantenen la mateixa redacció al vigent Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Això es veu confirmat, en matèria local, per l'article 91.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, quan disposa que *“la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”*.

I, específicament, a Catalunya, amb major detall, pels articles 282 i sq. del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRLC), i pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL). L'article 286.2 TRLMRLC concreta que *“els anuncis de convocatòries de proves d'accés a la funció pública local i de concursos per a proveir llocs de treball s'han de publicar al BOP i al DOGC”*, i l'article 291.1 TRLMRLC només permet exceptuar la selecció mitjançant convocatòria pública i concurs del personal interí i del personal laboral no permanent en *“casos de màxima urgència”* (*“El personal interí i el personal laboral no permanent són seleccionats mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència”*); en aquests casos, tanmateix, el nomenament o la contractació han de ser publicats al BOP i al DOGC i comunicats al Ple de l'ens local (article 291.3 TRLMRLC: *“En el cas de màxima urgència, el nomenament del funcionari o la contractació de personal s'han de publicar al BOP i al DOGC, i se n'ha de donar coneixement al ple en la primera sessió que tingui”*).

Al seu torn, l'RPEL afageix, pel que fa a la selecció de personal funcionari, que s'han d'exposar al públic *“les llistes completes certificades d'aspirants admesos i exclosos”* (article 78), que *“els tribunals o òrgans de selecció han de fer pública, en el lloc de realització de cada prova, la llista d'aprovat per ordre de puntuació”* (article 80.1), que *“la puntuació final de les proves selectives i la llista d'aprovat s'ha de publicar al tauler d'anuncis de l'ens local”* (article 80.4) i que el nomenament dels funcionaris s'ha de publicar al BOP (article 82). L'article 72.6 RPEL també disposa que *“els vocals [de l'òrgan de selecció] han de ser designats a la convocatòria”*.

La nova legislació de transparència es fa ressò d'aquesta llarga tradició de publicitat en la selecció dels empleats públics i inclou la informació sobre *“les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal”* entre les obligacions de publicitat activa de totes les administracions catalanes (article 9.1.e LTAIPBG).

A la vista d'aquest marc normatiu no hi ha dubte, per tant, que s'ha de concedir l'accés a les diverses convocatòries i les seves bases i informar sobre els mitjans pels quals s'hi va donar publicitat.



També s'ha de donar accés a la resta d'informació sol·licitada (relació de candidats que s'hi van presentar, amb la puntuació respectiva, composició de l'òrgan de selecció i nom i cognoms de la persona que va ser finalment seleccionada), amb l'única excepció de les dades personals d'aquells altres candidats que no hagin estat finalment seleccionats, i que s'haurien d'ocultar. El límit al dret d'accés de la protecció de dades personals, contingut als articles 23 i 24 LTAIPBG, no justifica ocultar les dades personals dels membres de l'òrgan de selecció ni de la persona seleccionada, però sí les de la resta de candidats que hagin pogut participar en el procés selectiu.

El nom, cognoms i el càrrec dels membres de l'òrgan de selecció és una dada merament identificativa directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració (article 24.1 LTAIPBG), i que ha de ser pública perquè es pugui controlar, entre altres aspectes, que no ha existit conflicte d'interès ni cap tracte de favor en el procés de selecció. Per la seva banda, existeix també un interès públic evident en conèixer la identitat dels candidats seleccionats que passaran a ocupar un lloc de treball remunerat a càrrec dels pressupostos públics, com confirma el deure de publicació tradicionalment imposat al nomenament de funcionaris públics i al qual s'ha fet abans referència. El principi de proporcionalitat en la restricció dels drets fonamentals obliga, tanmateix, a reduir la limitació del dret fonamental a la protecció de dades al mínim imprescindible, de manera que només s'hauria de difondre el nom, cognoms i el càrrec dels membres de l'òrgan de selecció, i el nom, cognoms i la puntuació del candidat finalment seleccionat, no altres dades personals, com el DNI o l'adreça particular.

En canvi, la divulgació del nom i cognoms dels altres candidats no supera el judici ponderatiu (article 24.2 LTAIPBG) en aquest cas, en no ser necessària per a la finalitat de l'accés que vol exercir la persona sol·licitant ni venir imposada per raons d'interès públic. Per tal de "verificar que, efectivament, més d'un candidat va concórrer a la convocatòria" (raó adduïda a la sol·licitud), no cal donar el nom i cognoms de tots els candidats, sinó que és suficient amb donar accés a l'acta elaborada per l'òrgan de selecció, prèvia ocultació de les dades personals dels candidats que han participat en el procés respectiu i que no han estat finalment seleccionats. La referida acta, encara que es trobi anonimitzada, permet constatar si hi va haver un o més candidats i si la persona seleccionada va obtenir la major puntuació d'entre tots els candidats presentats. En canvi, difondre el nom i cognoms de qui no supera un procés selectiu pot tenir efectes negatius per a la seva reputació i desincentivar la presentació de candidats als diversos processos selectius de les diferents administracions públiques, de manera que cal descartar-ho si no concorren i prevalen interessos que requereixin el contrari.

Aquesta Comissió coincideix així, substancialment, amb el criteri manifestat per l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades en l'informe emès sobre aquesta reclamació, i on conclou que "el dret a la protecció de dades de caràcter personal no impedeix l'accés de qualsevol ciutadà a les bases de la convocatòria, al detall dels mitjans pels quals es va donar publicitat, a la convocatòria, a la composició de l'òrgan de selecció i als candidats que han superat el procés selectiu amb la puntuació obtinguda". Segons l'APDCAT, "en el cas de les persones no aprovades, atès que no han passat a ocupar cap lloc de treball a l'administració pública, el coneixement de la seva identitat no resulta rellevant des del punt de vista de la transparència. No quedaria justificada, doncs, la limitació del dret a la protecció de dades de les persones no aprovades. Cal no oblidar els efectes negatius sobre la reputació social o professional d'una persona que pot tenir el coneixement per part de tercers del fet de no haver superat un procés



selectiu. En aquest sentit podria ser suficient una menció al nombre de candidats que han participat en el procés” (FJ V).

Com també assenyala l'APDCAT en el seu informe, l'Ajuntament hauria hagut de donar trasllat de la sol·licitud d'accés als titulars de dades personals afectades per aquesta, tal com estableix l'article 31 LTAIPBG. Tanmateix, no ho ha fet, i això no ha d'impedir ni demorar encara més l'accés a les dades personals mínimes abans indicades (nom, cognoms i càrrec dels membres de l'òrgan de selecció i nom, cognoms i puntuació de la persona o persones finalment seleccionades), que són públiques per imperatiu legal i que ho seguirien sent per molt que s'hi oposessin les persones afectades. Les al·legacions que els membres de l'òrgan de selecció i les persones seleccionades haguessin pogut presentar no resultarien “determinants del sentit de la resolució” adoptada per aquesta Comissió, per emprar els termes manejats pel propi article 31.1 LTAIPBG a l'hora de precisar el sentit i la finalitat d'aquest tràmit d'audiència.

### 3. *L'obligació de conservació de la documentació relativa a la selecció del personal dels ens locals*

El problema d'aquest cas no és, tanmateix, el reconeixement del dret d'accés (que l'Ajuntament en cap moment no nega, i fins i tot reconeix de manera excessivament àmplia, com s'ha vist), sinó la seva materialització efectiva, que es veu impossibilitada pel fet que l'Administració reclamada no troba els expedients sol·licitats als seus arxius.

Aquest resultat podria obeir a tres raons diverses, amb conseqüències també diverses. La primera seria que no haguessin tingut lloc contractacions per part del municipi en el període considerat. Aquesta hipòtesi comportaria, naturalment, que l'Ajuntament no disposés ni hagués de disposar de la informació pública sol·licitada, i que es complís amb la sol·licitud d'accés constatant simplement la inexistència de contractacions en el referit període i aportant la documentació que ho acredités.

La segona raó podria ser que aquestes contractacions s'haguessin fet correctament, mitjançant els procediments públics i competitius descrits al fonament jurídic anterior, i que la documentació que integrava els expedients s'hagi perdut o destruït. Aquesta pèrdua o destrucció vulneraria tant la normativa de transparència, com la d'arxius, i podria ser objecte de sanció administrativa.

Segons l'article 19 LTAIPBG, “les administracions públiques han d'adoptar les mesures organitzatives necessàries per a garantir el compliment del dret d'accés a la informació pública” (apartat segon) i “han d'establir un sistema de gestió de documents, informació i dades integrat que permeti la interoperativitat entre les administracions, la localització de qualsevol document o informació i la vinculació automàtica de cada document o conjunt de dades al seu règim d'accés i publicitat” (apartat tercer). Al seu torn, des de molt abans de la nova llei de transparència, la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i gestió de documents estableix que “totes les administracions i les entitats titulars de documents públics han de disposar d'un únic sistema de gestió documental que garanteixi el tractament correcte dels documents en les fases activa, semiactiva i inactiva i que permeti de complir amb les obligacions de transparència” (article 7.1, en la redacció vigent, després de la darrera reforma de la llei), que “l'organització, l'avaluació i la conservació dels documents públics i l'accés a aquests són responsabilitat directa dels titulars respectius” (article 8) i, sobretot, que “cap document públic no pot ésser eliminat si no se segueixen la normativa i el procediment establerts per via reglamentària” (article 9). Aquest procediment s'estableix al Decret 13/2008, de 22 de gener, sobre accés, avaluació i tria de documents (DAATD), que al seu torn remet a allò que disposin les taules d'accés i avaluació documental aprovades per ordre del

conseller de Cultura. Doncs bé, aquestes taules imposen el deure de conservació permanent de bona part dels documents integrants de les sèries documentals relatives als expedients de convocatòries de selecció de personal (Taula 16, DOGC 6966), als expedients de selecció directa de personal al servei de l'Administració (Taula 82, DOGC 2117) i als expedients de personal al servei de l'Administració (Taula 80, DOGC 2117). Fins i tot quan les taules autoritzen la destrucció documental, cal observar les cauteles imposades pels articles 11 i 12 DAATD (destrucció per part de la persona tècnica competent, existència d'un inventari de la documentació a destruir, comunicació de l'eliminació a la Comissió Nacional d'Accés, Avaluació i Tria Documental, inclusió al registre de destrucció de documents). Les sancions per vulneració de la Llei d'arxius es regulen als articles 38 i sq. d'aquesta.

La tercera raó que podria explicar que no es trobin els expedients seria que s'haguessin realitzat contractacions, però al marge de les previsions legals abans examinades sobre publicitat i concurrència. Amb independència de les conseqüències jurídiques que aquest fet pugui tenir, i que no correspon a aquesta Comissió determinar ni valorar, es tracta d'un aspecte que el sol·licitant i qualsevol altre ciutadà té dret a saber, en virtut del dret d'accés reconegut per la Llei de transparència. Aquest control ciutadà és, precisament, el que persegueix i protegeix la nova llei.

#### 4. *Publicitat de les resolucions de la GAIP*

L'article 44 LTAIPBG preveu que les resolucions de la GAIP s'han de publicar en el portal de la Comissió, amb la dissociació prèvia de les dades personals.

### **Resolució**

Sobre la base dels antecedents i fonaments jurídics exposats, el Ple de la GAIP, en la sessió de 2 de febrer de 2016, resol:

1. Estimar parcialment la reclamació presentada i declarar el dret de la persona reclamant a obtenir la informació següent, en cas que existeixi, sobre els expedients de selecció de personal laboral tramitats per l'Ajuntament de Seròs des del 12 de maig de 2007, així com sobre la selecció de la persona que s'indica nominativament a la sol·licitud: convocatòries, bases de les convocatòries, mitjans pels quals s'hi va donar publicitat, nom, cognoms i el càrrec dels membres de l'òrgan de selecció, nom, cognoms i la puntuació de la persona que va ser finalment seleccionada, i acta elaborada per l'òrgan de selecció, prèvia ocultació de les dades personals dels candidats que van participar en el procés respectiu i que no van ser finalment seleccionats.
2. Ordenar a l'Ajuntament de Seròs que efectui una cerca exhaustiva de la referida informació als arxius que corresponguin, per tal de donar a la persona reclamant una resposta segura i definitiva sobre la seva existència o inexistència.
3. Ordenar a l'Ajuntament de Seròs que informi la persona reclamant de forma clara i comprensible sobre el personal laboral que ha estat contractat per l'Ajuntament des del 12 de maig de 2007,



amb indicació del seu nom i cognoms, de la data d'incorporació, del tipus de contracte i del lloc de treball ocupat.

4. Ordenar que les actuacions enumerades en els punts anteriors siguin executades en un termini de quinze dies hàbils des de la notificació d'aquesta resolució, termini dins del qual l'Ajuntament haurà d'informar degudament la GAIP del seu compliment.
5. Convidar la persona reclamant a comunicar a la GAIP qualsevol incidència que sorgeixi en l'execució d'aquesta resolució que pugui perjudicar els seus drets i interessos.
6. Declarar finalitzat el procediment relatiu a la Reclamació 28/2015 i ordenar la publicació d'aquesta resolució al web de la GAIP.

Barcelona, 2 de febrer de 2016

*Hi consta la firma.*

Elisabet Samarra i Gallego

Presidenta

---

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en un termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la notificació de la resolució, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.