

	DIPUTACIÓN DE BADAJOZ	<b>CRITERIOS JURÍDICOS</b>	<b>SAEL</b>
<b>SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A EE.LL -Oficialía Mayor-</b>		<b>Derecho de acceso a expediente de selección de personal</b>	Mod CJ-01 370/CT/2009

## DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO

Derecho de acceso por parte de aspirantes no seleccionados a la documentación obrante en expedientes de selección personal, y más en concreto a la documentación aportada por los aspirantes para acreditar los méritos a valorar en el proceso selectivo

## CRITERIO DEL SAEL-OM

El artículo. 35.a) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC) reconoce a los ciudadanos el derecho a "conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados" e incluso "a obtener copia de los documentos contenidos en ellos".

Como puede comprobarse el precepto citado no establece ningún tipo de limitación, al contrario, regula de la forma más amplia posible ese derecho que reconoce al ciudadano que ostenta esa condición de interesado, y cuyo concepto es definido por el artículo 31 de la propia LRJPAC

Por otro lado, el artículo 37 de la LRJPAC regula el Derecho de acceso a Archivos y Registros con carácter genérico por cualquier ciudadano, sin necesidad de estar "investido" de esa especial condición de interesado en el procedimiento. Es precisamente en este último precepto donde se impone la limitación "El acceso a los documentos que contengan datos referentes a la intimidad de las personas estará reservado a éstas.

La comparativa de ambos preceptos podía hacernos pensar que la limitación al acceso de datos referentes a la intimidad de las personas solo opera cuando su solicitante no tiene la condición de interesado en el procedimiento, por entenderse que se estarían solicitando documentos donde se reflejan datos del propio individuo que realiza la petición. Ahora bien, en la cuestión de fondo lo que se suscita no esto, sino que un aspirante no seleccionado que, además, ostenta la condición de interesado, solicita se le exhiban o se le entreguen copias de documentos no referentes a él sino aportados por otros aspirantes para acreditar los méritos exigidos y valorables en la convocatoria.

Relacionando ambos preceptos, podría llegarse a la conclusión de que el legislador no ha querido imponer la limitación señalada en el artículo 37.2 a quien ostenta en el procedimiento la condición de interesado. Sin embargo tal conclusión, en opinión de este Servicio de Asesoramiento y Asistencia-Oficialía Mayor (SAEL-OM), no es posible por cuanto es preciso entrar en juego a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), cuyo artículo. 6 exige el consentimiento del afectado cuando el acceso a la información solicitada pueda afectar a la intimidad de las personas.

En consecuencia con todo lo anterior el SAEL-OM considera que no es aconsejable permitir el acceso a los datos obrantes en el expediente de selección de personal que se refieran a otros aspirantes y, más concreto, a los datos y documentos aportados a los efectos de acreditar los méritos exigidos y valorables conforme a los bases de la convocatoria. En cualquier caso, tal negativa de acceso siempre podrá revisada por los Tribunales de Justicia y no cometeremos una imprudencia inexcusable como sería el caso contrario, en el que la intimidad de la persona y su posible utilización indebida podrían causar un daño irreparable en los derechos de los terceros afectados. A mayor abundamiento tal negativa siempre podremos ampararla en la protección de un derecho fundamental como es de la intimidad, especialmente protegido; por lo que, en caso de conflicto, deberá prevalecer este derecho fundamental.

Como conclusión se considera desde el SAEL-OM la necesaria aplicación del principio de **prudencia administrativa**, por cuanto la decisión contraria nos llevaría al absurdo de que cualquier aspirante en un proceso selectivo podría tener acceso a todos los datos del resto de concurrentes y convertiría así al examinando en examinador o revisor del proceso, tarea que está reservada exclusivamente a los Tribunales de Justicia, aunque ni siquiera éstos pueden entrar a valorar las puntuaciones o calificaciones del tribunal de selección, que gozan de la denominada *discrecionalidad técnica* en el desarrollo de su cometido de valoración. Así lo tiene reconocido nuestro Tribunal Supremo en reiterada jurisprudencia, siendo de destacar su Sentencia 28 de octubre de 2003 , en la que se dispone en relación con estos supuestos que: "esta Sala ha precisado el alcance de la intervención de las Comisiones evaluadoras en la fijación de los méritos, pudiendo concretarse la doctrina jurisprudencial en los siguientes puntos:

*a) El Tribunal Calificador dispone de discrecionalidad para medir la calidad de los méritos alegados, según ha declarado reiteradamente el Tribunal Supremo en sentencias de 14 de marzo y 8 de noviembre de 1991 , que aluden a la libertad de criterio para medir los méritos.*

*b) Como ha reconocido la jurisprudencia de este Tribunal (en el fundamento jurídico tercero de la STS de 20 de octubre de 1992 y en la STS, 3ª, 7ª de 13 de marzo de 1991) los Tribunales calificadores de concursos y oposiciones gozan de amplia discrecionalidad técnica, dada la presumible imparcialidad de sus componentes, la especialización de sus conocimientos y la intervención directa en las pruebas realizadas, pues en principio los Tribunales de Justicia no pueden convertirse, por sus propios conocimientos en segundos Tribunales calificadores que revisen todos los concursos y oposiciones que se celebren, sustituyendo por sus propios criterios de calificación los que en virtud de esa discrecionalidad técnica corresponden al Tribunal que ha de juzgar las pruebas selectivas, lo que no impide la revisión jurisdiccional en ciertos casos en que concurren defectos formales sustanciales o que se ha producido indefensión, arbitrariedad o desviación de poder.*

*c) Las reglas relativas a los concursos y oposiciones han de establecerse en términos generales y abstractos, y no mediante referencias individualizadas y concretas, pues se vulneraría el principio de igualdad cuando, junto a los criterios estrictamente técnicos, se tomaran en consideración otras condiciones personales o sociales de los candidatos o aspirantes."*

Badajoz, 9 de septiembre de 2009