



Se consulta si, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, puede ejercitarse el derecho de oposición reconocido en el artículo 17 de dicha norma a la publicación del nombre y apellidos de candidatos en el desarrollo de un proceso selectivo para ingreso en un Cuerpo de la Administración Pública, fundamentado en que la participación en el mismo puede dar lugar a represalias por parte del empleador actual de los solicitantes.

La cuestión planteada ha sido objeto de estudio en informe de esta Agencia de 21 de julio de 2012, cuyas conclusiones pueden resultar de aplicación al presente caso, por lo que a continuación se transcribe el mismo:

“Se plantea en la presente consulta cuál es el criterio de esta Agencia sobre la solicitud de un candidato de un procedimiento selectivo de que su nombre sea excluido de los listados de admitidos y excluidos, y de valoración de méritos de dicho procedimiento, publicado en la sede electrónica del organismo consultante.

La consulta se refiere a los datos de carácter personal en el marco de un “procedimiento de empleo público”. No especifica, por tanto, si se trata de procedimientos que afectan a funcionarios o a personal laboral, ni determina si se está cuestionando sobre procedimientos de acceso al empleo público o de promoción interna. En cualquier caso, sí se indica que *“la información incluye listados de admitidos, excluidos y valoraciones de méritos con identificación de los candidatos”*. Entendemos, por tanto, que en los listados de admitidos, de excluidos y de valoración de méritos aparecen los nombres y apellidos de los candidatos, desconociendo si aparece otra información.

Consideramos así, en primer lugar, que los listados a que se refiere la consulta incluyen indudablemente datos de carácter personal, por cuanto se refieren al nombre y apellidos, pudiera ser que el DNI o el número de registro personal, así como la circunstancia de participar en un procedimiento selectivo de empleo público, el ser o no admitido, así como los resultados de las distintas fases del proceso selectivo incluyendo la valoración de méritos de la fase de concurso si ha hubiera. Previsiblemente se referirán también a los resultados definitivos del procedimiento selectivo. Se trata, por tanto, de datos que caen dentro de la definición de datos de carácter personal consagrada en el art. 3.a) LOPD como *“cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”*.

Se plantea si cabe atender el derecho de oposición del afectado. El derecho de oposición resulta del artículo 6.4 LOPD que establece: *“En los*



*casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, y siempre que una ley no disponga lo contrario, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado”.*

El artículo 6.4 LOPD aparece desarrollado por los artículos 34 a 36 RDLOPD. El art. 34 RDLOPD define el derecho de oposición en los siguientes términos:

*“El derecho de oposición es el derecho del afectado a que no se lleve a cabo el tratamiento de sus datos de carácter personal o se cese en el mismo en los siguientes supuestos:*

*a) Cuando no sea necesario su consentimiento para el tratamiento, como consecuencia de la concurrencia de un motivo legítimo y fundado, referido a su concreta situación personal, que lo justifique, siempre que una Ley no disponga lo contrario.*

*b) Cuando se trate de ficheros que tengan por finalidad la realización de actividades de publicidad y prospección comercial, en los términos previstos en el artículo 51 de este Reglamento, cualquiera que sea la empresa responsable de su creación.*

*c) Cuando el tratamiento tenga por finalidad la adopción de una decisión referida al afectado y basada únicamente en un tratamiento automatizado de sus datos de carácter personal, en los términos previstos en el artículo 36 de este Reglamento”.*

Considerando que los apartados b) y c) de este artículo son totalmente ajenos al supuesto planteado, ahondaremos en el estudio del primer supuesto.

Además, queremos especificar que el derecho de oposición deberá ejercitarse en los términos del artículo 35 RDLOPD, mediante solicitud dirigida al responsable del tratamiento, haciendo constar los motivos fundados y legítimos relativos a la concreta situación personal, debiendo resolverse la solicitud en el plazo de diez días; transcurrido dicho plazo sin que de forma expresa se responda a la petición, podrá interesarse la tutela ante esta Agencia en los términos del art. 18 LOPD.

## II

En este sentido, procede estudiar si concurren todos los requisitos para atender el ejercicio del derecho de oposición al tratamiento de datos. En primer lugar, comenzaremos indicando que la publicación de listados de admitidos y excluidos y la valoración de méritos constituye una verdadera cesión, de



conformidad con la definición del artículo 3.i) LOPD como “*toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado*”. Y la cesión queda englobada dentro del concepto de tratamiento de datos de conformidad con el artículo 3.c) LOPD y art. 5.1.t) del Reglamento de desarrollo de la LOPD aprobado por Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre (RDLOPD).

Para que el art. 6.4 LOPD y el art. 34.a) RDLOPD sean de aplicación es necesario, primero, que concurra un **motivo legítimo y fundado, referido a la concreta situación personal del afectado**. Se trata, por tanto, de un elemento eminentemente casuístico, tal y como viene manteniendo esta Agencia, como en informe de 18 de septiembre de 2006, que debe ser estudiado en cada supuesto de hecho concreto, sin que pueda ofrecerse una respuesta abstracta. En la consulta se menciona que el interesado pudiera ver dañado su futuro profesional mediante las publicaciones en cuestión. Pues bien, habrá de analizarse cuál es su profesión, y si en la misma pueden producirse los perjuicios invocados. En este sentido, esta Agencia no dispone de datos suficientes para ponderar la concreta situación enjuiciada.

Pero es que, en segundo lugar, se exige que **una ley no disponga lo contrario**. La materia de los procedimientos selectivos aparece presidida por los principios de transparencia y publicidad. Partiendo del artículo 103 de la Constitución Española, el artículo 55 del **Estatuto Básico del Empleado Público** aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril señala en su apartado segundo: “*2. 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.*
- 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”.*

En materia de provisión de puestos de trabajo, el artículo 78 del EBEP también consagra el principio de publicidad en los siguientes términos: “*1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”.*

En su desarrollo, el **Real Decreto 364/1995 de 10 de abril, de Ingreso del personal al servicio de la AGE, provisión de puestos de trabajo y**



**promoción profesional**, señala en su artículo 5 la aplicación del principio de publicidad; y así lo aplica a lo largo de su articulado, como el art. 15 relativo a la publicación de las convocatorias de ingreso de funcionarios y sus bases en el BOE, así como el art. 20 respecto de la publicación en el BOE de la resolución aprobando la lista de admitidos y excluidos e indicando el lugar donde estarán expuestas las listas oficiales. En este sentido, el art. 20.2 preceptúa: “2. Cuando el procedimiento selectivo lo permita, no será preceptiva la exposición al público de las listas de aspirantes admitidos, debiendo especificarse así en la correspondiente convocatoria. En estos casos, la resolución, que debe publicarse en el «Boletín Oficial del Estado», deberá recoger el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios, así como la relación de los aspirantes excluidos con indicación de las causas y del plazo de subsanación de defectos”. El artículo 22 también se refiere a la publicación de la lista de aprobados.

En lo que atañe a los procedimientos de promoción profesional, también se consagra el principio de publicidad, tanto de la convocatoria como de la resolución, en el artículo 38 del RD 364/1995, así como particularizado en los artículos 42 y 52 del mismo Reglamento.

Además, al ser la consulta planteada por una Agencia Estatal, queremos destacar que estos principios, incluyendo el de publicidad, son plenamente aplicables a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de dichas agencias, de conformidad con el artículo 20 de la **Ley 28/2006 de 18 de julio de Agencias Estatales**. Además, el artículo 19 de la misma dispone en su apartado 1: “La selección del personal al que se refiere el artículo 18.1.c) se realiza mediante convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de acceso al empleo público de las personas con discapacidad”. Principios también aplicables al personal laboral según el art. 19.2 de la misma Ley.

Por su parte, el artículo 33 del Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de la AECID determina la aplicabilidad a dicha Agencia del artículo 55 EBEP antes citado, y por tanto los tan repetidos principios de publicidad y transparencia.

Vemos así que en los procedimientos selectivos, 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. Así, en la reciente **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 (el subrayado es nuestro): “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 23 C.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 recurso 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 (...)"

Todo ello, claro está, siempre que se estén publicando datos cuyo tratamiento no sea excesivo, puesto que el art. 4 LOPD señala en su primer apartado que "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*". En este sentido, no cabría nunca ejercitar el derecho de oposición respecto de aquellos datos de carácter personal que sean necesarios para el cumplimiento del principio de publicidad y transparencia del proceso selectivo. Para ello habrían de examinarse por la entidad consultante qué datos se están publicando y hasta qué punto los mismos son necesarios para el cumplimiento de dichos principios. Puesto que esta Agencia desconoce en este punto datos concretos, no puede pronunciarse. Pero en cualquier caso consideramos que para cumplir el principio de publicidad deberá identificarse al interesado, así como la circunstancia de ser o no admitido en la convocatoria; en su caso la causa de exclusión; así como ofrecerse el dato de la valoración de los méritos. En cuanto a la valoración individualizada de cada mérito, también es una materia sometida a una amplia casuística.

Pero es que, en tercer lugar, pudiera ser que tampoco se cumpliera la premisa básica del derecho de oposición de que **no sea necesario el consentimiento para el tratamiento de los datos de carácter personal.** 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 – indicando, por ejemplo, la publicación de todas ellas en la sede electrónica, sin perjuicio de que, cuando la normativa lo prevea, también deban ser publicadas en el BOE – 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 supone 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 59.6.b) de la Ley 30/1992. Así se ha venido pronunciando esta Agencia, como en informes de 18 de abril de 2011 que cita a su vez el de 9 de abril de 2008. En este segundo afirmamos:

*“No obstante, la comunicación de datos planteada, contenida en la notificación de la resolución del procedimiento de admitidos, deberá considerarse como cesión de datos de carácter personal, toda vez que el artículo 3 i) de la Ley Orgánica define aquélla como “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”. Si lo que pretenden es la publicación de las mencionadas listas en tabloneros de anuncios de las dependencias del ..., la misma supone una cesión de datos de carácter*



personal, 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 la cesión de datos, el artículo 11.1 de la Ley dispone 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”. Este consentimiento sólo se verá exceptuado en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, cuyo apartado a) prevé la posible cesión incontestada de los datos cuando una norma con rango de Ley así lo disponga.

En el supuesto que se plantea, si las bases de la convocatoria para la admisión en la ..., prevén la publicación de las listas de admitidos y excluidos, incluidas las causas de la exclusión, los participantes en las mismas habrán dado su consentimiento previo a la citada cesión de sus datos cuando aceptaron las bases y efectuaron su solicitud de participación en las mismas. En ese caso, podría entenderse implícitamente prestado el consentimiento con la aceptación de las bases de la convocatoria y sería correcta la publicación de los referidos datos tal y como haya quedado reflejado en la misma convocatoria.

No obstante, lo dispuesto anteriormente debe ponerse en conexión con la obligación de notificar a los interesados las resoluciones administrativas que afecten a sus derechos e intereses, que establece el artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En dicho precepto y en el artículo siguiente (artículo 59) se regulan taxativamente los supuestos en que tal notificación se producirá de forma distinta a la notificación personal, bien mediante la publicación de las resoluciones, bien mediante su publicación en el tablón de edictos o de anuncios. Por tanto, procede analizar si, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, la previsión contenida en el artículo 59.- 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, puede considerarse norma habilitadora de la cesión, mediante publicación, de los datos personales a que se refiere la Corporación consultante en su escrito.

De acuerdo con el mencionado precepto, referido a la “Práctica de la notificación”: “Artículo 59. Práctica de la notificación. (...)6. La publicación, en los términos del artículo siguiente, sustituirá a la notificación surtiendo sus mismos efectos en los siguientes casos: a) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la notificación efectuada. b) 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 tablón de anuncios o medios de comunicación donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos”.*

*Sin embargo, la propia Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en su artículo 61, relativo a la “Indicación de notificaciones y publicaciones”, dispone que: “Si el órgano competente apreciase que la notificación por medio de anuncios o la publicación de un acto lesiona derechos o intereses legítimos, se limitará a publicar en el diario oficial que corresponda una somera indicación del contenido del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento”.*

*En conclusión, la publicación de las causas de exclusión será adecuada a la Ley Orgánica 15/1999, sí en las bases de la convocatoria se hubiese establecido como se haría pública los admitidos y excluidos, haciendo referencia a las causas de exclusión. No obstante, sí el órgano consultante considera que la publicación de las causas de exclusión lesiona derechos e intereses legítimos podrá optar por aplicar lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/1992, antes transcrito”*

Por tanto, si en los procedimientos selectivos entendemos que se ha prestado, aunque sea implícitamente, el consentimiento para el tratamiento de datos de carácter personal, no cabrá la aplicación del artículo 6.4 LOPD.

### III

Del apartado anterior de presente informe se desprende que mientras la publicidad sea necesaria para el correcto desarrollo del proceso selectivo, habrá de mantenerse la misma, sin que quepa atender el ejercicio del derecho de oposición con base en el artículo 6.4 LOPD, por las causas antes expresadas. Es decir, en este punto existe una ley que, al consagrar el principio de publicidad, expresamente prevé el tratamiento de datos de carácter personal, sin que pueda cesarse en el tratamiento para lograr el buen fin del proceso selectivo. Y se entiende implícitamente otorgado el consentimiento para el tratamiento de datos por la publicación en el procedimiento selectivo.

Ahora bien, la ley no especifica, para asegurar el cumplimiento del principio de publicidad, ningún medio concreto, limitándose a señalar casos en que la publicación se realizará en el BOE (fundamentalmente, convocatoria con las bases, lista de excluidos y la causa de exclusión, relación de aprobados y nombramiento en el procedimiento selectivo de ingreso; y convocatoria y resolución para los procedimientos de provisión de puestos de trabajo). Por





tanto, podrán existir casos en los que la forma de publicación por la que se ha optado pueda considerarse excesiva. Así, podemos distinguir dos supuestos:

- a) Fases de la convocatoria en los que la legislación prevea alguna forma de publicación concreta. Ya hemos indicado supuestos concretos en los que la normativa prevé la publicación en el Boletín Oficial del Estado. Es decir, en estos casos, la propia normativa prevé fases de los procedimientos selectivos que obligatoriamente deberán estar publicados en determinado medio. Si, por ejemplo, la convocatoria, las bases, la relación de excluidos y la relación de aprobados son publicadas en el BOE, no existirá obstáculo para su publicación en la página web del órgano convocante, puesto que ya gozan de una publicidad superior.
  
- b) Fases de la convocatoria en que la legislación no prevé expresamente la publicación en algún medio concreto. Por ejemplo, la valoración de los méritos. En este caso, será de aplicación el artículo 59.6 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común que establece: *“La publicación, en los términos del artículo siguiente, sustituirá a la notificación surtiendo sus mismos efectos en los siguientes casos: (...) b) Cuando se trata de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el tablón de anuncios o medios de comunicación donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos”.*

Es decir, se prevé expresamente que sea la convocatoria del procedimiento la que indique el medio de comunicación que se utilizará. Además, en este supuesto cabrá la publicación en la sede electrónica, bien sustituyendo, bien complementando la publicación en tabloneros de anuncios, por cuanto el artículo 12 de la **Ley 11/2007 de 22 de junio de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos** señala: *“La publicación de actos y comunicaciones que, por disposición legal o reglamentaria deban publicarse en tablón de anuncios o edictos podrá ser sustituida o complementada por su publicación en la sede electrónica del organismo correspondiente”.*

Ahora bien, la disponibilidad y accesibilidad de la sede electrónica a que se refiere el artículo 10.3 de la Ley 11/2007 citada no implica que quepa admitir de forma universal la indexación de todo dato personal por parte de los motores de búsqueda.

En su Informe de 4 de abril de 2008, el Grupo de Trabajo del Artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, de 25 de octubre de 1995, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas físicas en lo



que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos, ha analizado la situación legal en relación con la protección de datos personales y los buscadores de Internet, llegando a la conclusión de que el período de conservación de datos personales por parte de dichos buscadores no debería sobrepasar, con carácter general, los seis meses de plazo.

Pero es que, más aún, en informe de esta Agencia de 5 de noviembre de 2010 ya se indicó que cabía la posibilidad de limitar la indexación por parte de los motores de búsqueda de datos de carácter personal, puesto que la publicidad *“no es óbice para que el sistema [no] deba establecer mecanismos que eviten o dificulten el acceso indiscriminado a la información con fines distintos al conocimiento por el interesado de la notificación que se le practica a través del tablón edictal”*.

Podría plantearse así la posibilidad de prohibir la indexación de la información contenida en la sede electrónica relativa a datos de carácter personal por parte de motores de búsqueda. De este modo, sólo quienes accedan directamente al tablón edictal o a la sede electrónica tendrán conocimiento de la información contenida en ellos, sin que una simple búsqueda de los datos a través de un motor de búsqueda pueda ser suficiente para el acceso al contenido de los datos personales de los afectados. Y ello no implica que la sede electrónica no sea disponible o accesible, puesto que nos estamos limitando a indicar que puede plantearse la no indexación por parte de los buscadores, con independencia de que los datos sí aparezcan publicados en la sede electrónica que actuará como tablón de anuncios. Es decir, nos estamos refiriendo a la utilización de herramientas técnicas e informáticas del tipo *«no robot»* o cualquier otro tipo de medidas técnicas e informáticas que resulten adecuadas dirigidas a evitar dicha indexación de contenidos con datos de carácter personal. En este sentido ya se ha pronunciado esta Agencia, como en los informes de 28 de octubre y 5 de noviembre de 2010 y 17 de febrero de 2011. En el segundo de ellos indicamos: *“Por consiguiente, el ejercicio del derecho de oposición obliga a la Administración actuante a realizar una valoración de la situación personal del afectado, considerando si procede exceptuar dicho tratamiento. Si bien, con carácter general el derecho de oposición no excluirá la publicación del acto si esta viene legalmente exigida, esta Agencia ha venido apuntando, como solución en aquéllos supuestos en que se ejerce el derecho de oposición frente a la publicación de un acto en el Boletín Oficial del Estado, la adopción de medidas tecnológicas para evitar la indexación por servicios de búsqueda”*.

#### IV

En tercer lugar, la consulta plantea si la eventual estimación del derecho de oposición podría resolverse mediante la publicación del DNI de los



candidatos. Por un lado, ya hemos afirmado que no cabe estimar el derecho de oposición en aras de la publicidad y transparencia de los procesos selectivos y de haberse prestado, aunque sea implícitamente, el consentimiento para el tratamiento. Pero es que además lo que se pretendería mediante al estimación del derecho de oposición sería la supresión del dato de la identidad. El dato de la identidad, sea mediante el nombre y apellidos, sea mediante el DNI, será siempre esencial para determinar a qué candidato se están refiriendo determinados parámetros (admisión o no en el procedimiento, resultados...), por lo que nunca podrá considerarse como dato excesivo. Y si se hubiera elegido mal la forma de publicar los datos, deberían suprimirse todos los datos mal publicados, no sólo la identificación del interesado.

Por otro lado, nos planteamos si con carácter general cabe la sustitución, en las diferentes fases del procedimiento selectivo que vayan a ser publicadas, del nombre y apellidos por el DNI.

Con carácter general, podrá sustituirse el nombre y apellidos por el DIN puesto que el mismo tiene suficiente valor, por sí solo, para acreditar la identidad de las personas. La cuestión ahora planteada ya fue resuelta en informe de 30 de junio de 2009 en los siguientes términos: *“...resulta especialmente relevante el [principio] 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, sin incorporar los que pudieran resultar excesivos para el logro de tal finalidad.*

*El artículo 1 del Real Decreto 1553/2005, de 23 diciembre, tras indicar en su apartado 1 que “el Documento Nacional de Identidad es un documento personal e intransferible emitido por el Ministerio del Interior que goza de la protección que a los documentos públicos y oficiales otorgan las leyes. Su titular estará obligado a la custodia y conservación del mismo”, añade en su apartado 2 que “dicho Documento tiene suficiente valor, por sí solo, para acreditar la identidad y los datos personales de su titular que en él se consignen, así como la nacionalidad española del mismo”.*

*En consecuencia, la indicación del número del documento nacional de identidad por sí sola identifica suficientemente a su titular, sin que sea precisa la indicación de los datos de carácter personal contenidos en el mismo, tales como su nombre y apellidos, por lo que la utilización de dicho número en la*



*publicación efectuada por la consultante en su página web resultaría respetuosa con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, a la que se remite el Real decreto 248/2009.*

*En todo caso, debe indicarse, siguiendo lo sentado en esta materia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, que no quiere decirse que dicha publicación no contenga datos de carácter personal, dado que el número del documento, dado su carácter de identificador único del interesado, tiene tal carácter, sino que al incluirse dicho número sin indicación del nombre y apellidos de su titular se está dando adecuado cumplimiento al principio de proporcionalidad y al sometimiento a la Ley Orgánica 15/1999 de la publicidad realizada, que se encuentra amparada en el artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica 15/1999, en conexión con el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado público y las normas reglamentarias reguladoras de los procesos de selección.*

*Por consiguiente, sí sería posible atender la petición del candidato que solamente quiere ver publicado el número de su DNI”.*