

Criterio 1/2023 de 16 de noviembre de 2023 sobre la publicidad activa de los enunciados, plantillas de corrección de los exámenes y otros criterios de valoración de los procesos selectivos.

Ponente: Mercè Aymerich Boltà

Criterios interpretativos

1. La difusión de los enunciados y plantillas de corrección de los exámenes en los portales de transparencia de las administraciones públicas y otros sujetos obligados de acuerdo con lo que prevé el artículo 3.1 LTAIPBG no solo es altamente recomendable, desde la perspectiva del objetivo y finalidad de la transparencia en cuanto a los procesos de selección de personal y acceso a la ocupación pública, sino que debería ser exigible, atendiendo la necesidad de garantizar el carácter de los principios rectores que deben regir en cualquier convocatoria de personal en el ámbito de la administración pública.
2. En cuanto a la plantilla de corrección de pruebas prácticas y criterios de valoración de entrevistas, al no ser respuestas estandarizadas y que pueden tener soluciones múltiples, sí que se debe proporcionar los criterios mínimos empleados para que una respuesta se pueda valorar como adecuada y puntuar.

Antecedentes

La GAIP ha resuelto durante el año 2023 un total de 46 reclamaciones* de personas interesadas a obtener información pública relacionada con los exámenes que se realizan en los procesos de selección en el ámbito de la Administración Pública (enunciados, solucionario, criterios de valoración, etc..).

El análisis de la tipología de reclamantes desde el año 2015 evidencia el interés para el acceso a esta información con la diversidad de tipología de reclamantes, a pesar de que mayoritariamente la reclamación la realizan personas particulares:



Tipo de reclamante	Número de reclamaciones
Electos	8
Entidades y fundaciones	1
Particulares	182
Prensa	1
Sindicatos y representantes de trabajadores	16

Este número de resoluciones de reclamaciones resueltas ha ido creciendo en los últimos años como se puede ver en la siguiente tabla:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
5	2	5	8	36	20	47	39	46

*Data actualización 31/09/2023

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ha favorecido que en el último año se hayan puesto en marcha el mayor número de procesos de ocupación pública que se haya visto nunca en el ámbito de la Administración pública de Cataluña. El objetivo es la reducción de la temporalidad laboral y los instrumentos utilizados son el concurso de méritos y concurso oposición.

Mayoritariamente, estas reclamaciones se han resuelto favorablemente al derecho de acceso a la información pública o bien porque en el marco del procedimiento de la reclamación la administración ha resuelto su solicitud de acceso a la información pública provocando una pérdida sobrevenida – un total de 109 - o bien porque se han estimado total o parcialmente por resolución de la GAIP – un total de 72 - tal y como se desprende de la siguiente tabla:

Sentido de la resolución	Cantidad
Acuerdo de mediación	4
Desestimación	7
Dejación	6
Estimación	45
Estimación parcial	27



Inadmisión	10
Pérdida de objeto	109

*Fecha de actualización 31/09/2023

Fundamentación

1. Competencia de la GAIP para emitir este informe

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) es el órgano independiente y de garantía del derecho de acceso a la información creado por la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG).

Tal y como prevé el artículo 39.1 de la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG), la GAIP es la “*encargada de velar por el cumplimiento y las garantías del derecho de acceso a la información pública*” que regula la misma ley. En términos equivalentes lo prevé el artículo 1 del Reglamento de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (RGAIP), aprobado por el Decreto 111/2017, de 18 de julio.

El Capítulo II del Decreto 111/2017, de 18 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública regula las funciones que le corresponden y en su artículo 7.2. prevé que corresponde a la Comisión de Garantía la función de establecer criterios para garantizar una aplicación homogénea de la legislación relativa al acceso a la información (d), proponer recomendaciones y formular sugerencias para facilitar el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública a partir de las reclamaciones que haya tramitado (e), elaborar estudios y análisis para mejorar el conocimiento de la aplicación de la legislación vigente en materia de acceso a la información también a partir de las reclamaciones tramitadas (g).

Artículo 17.3.g) de este mismo Reglamento establece que corresponde al Pleno de la GAIP “adoptar los criterios, las recomendaciones, las sugerencias y los informes mencionados en los apartados d), e), f) y h) del artículo 7.2 de este reglamento”.



2. Sobre la publicidad activa

El artículo 51 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública regula la publicación de la información pública solicitada con más frecuencia y “se entiende, en todo caso, que una información es solicitada de forma frecuente cuando la misma información, a la que se haya reconocido tener derecho a acceder, haya sido solicitada tres o más veces en el periodo de un año natural por personas solicitantes diferentes” (apartado 2).

Dicho esto, la regulación del sistema de garantías de la LTAIPBG (Título VII) limita y acota la vía de reclamación ante la GAIP en relación directamente con el derecho de acceso a la información pública, regulado en el artículo 18 LTAIPBG como un procedimiento de ejercicio individual para obtener información en poder de las administraciones, a diferencia de las obligaciones de transparencia o publicidad activa reguladas en el Título II de la Ley, que no necesitan el ejercicio o impulso de una acción individual sino que se contemplan como obligaciones *ex lege* de difusión proactiva de información pública en un portal de transparencia. El incumplimiento de estas obligaciones de publicidad activa no queda bajo la supervisión de la GAIP.

Aun así, de acuerdo con el artículo 7.2. l) del Decreto 111/2017, la GAIP tiene entre sus funciones: “Orientar a los sujetos con obligaciones de publicidad activa, a partir de las reclamaciones que tramite, sobre las informaciones solicitadas con más frecuencia por vía del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, a los efectos previstos por el artículo 8.1.m de la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno”. Es el caso de los enunciados, plantillas de corrección y criterios de valoración correspondientes a procesos de selección.

3. Interés público de la materia

El capítulo II de la Ley 19/2014 LTAIPBG dedicado a la publicidad activa establece en el artículo 8 la información sujeta al régimen de transparencia. En el apartado 1 m) incluye “cualquier materia de interés público, y las informaciones solicitadas con más frecuencia por vía del ejercicio del derecho de acceso a la información pública”.

El artículo 9 LTAIPBG relativo a la transparencia en la organización institucional y la estructura administrativa establece que, en el marco del principio de transparencia, las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal (9.1.e) están sujetas a este régimen.



El artículo 21 del Decreto, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública desarrolla el referido artículo 9 y especifica cuáles deben ser estos procesos, cuáles son los datos a publicar que “deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al nombre y apellidos y a los cuatro números del documento nacional de identidad o documento equivalente de las personas admitidas en cada prueba o ejercicio del proceso y de la persona finalmente seleccionada, de acuerdo con los criterios establecidos en materia de protección de datos” y establece que esta actualización es continua.

El gran volumen de reclamaciones sobre el tema evidencia el interés público en la materia.

4. Principios de aplicación relativos al acceso a la Administración Pública

La Constitución en el artículo 23.2 establece el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos y el artículo 103.3 concreta que una “ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público define en el artículo 55.2 los principios rectores para el acceso a la ocupación pública y adquisición de la relación de servicio que son: “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”. Siguiendo estos principios, se regulan los órganos de selección (artículo 60).

5. Límites que puedan restringir la publicidad activa de los enunciados y plantillas de corrección de los exámenes y criterios de valoración de las entrevistas de los procesos selectivos

Esta información se enmarca en la gestión de los recursos humanos (proceso de selección) y sin duda, es información pública tal y como establece el art. 2.b LTAIPBG, y por tanto puede ser objeto del derecho de acceso garantizado por el artículo 18.1 LTAIPBG, que solo puede ser



denegado o restringido por las causas establecidas por la Ley de forma expresa. Igualmente, en concordancia con este artículo, las limitaciones legales al derecho de acceso a la información pública deben ser aplicadas de acuerdo con su finalidad, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso concreto, deben interpretarse siempre restrictivamente en beneficio de este derecho, y no pueden ampliarse por analogía (artículo 20 LTAIPBG).

Por lo que se refiere a los límites que se pudieran derivar por la concurrencia de datos de carácter personal, dado que este criterio afecta solo a los enunciados de los exámenes, las plantillas y criterios de corrección de las pruebas y valoración de las entrevistas, es información desprovista de datos personales y, por lo tanto, no hay ningún límite desde esta perspectiva.

Por lo que respecta a la existencia de derechos de propiedad intelectual invocados como límite al derecho de acceso a la información pública, en algunos procedimientos de Reclamación resueltos por esta Comisión, debe decirse que, de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, “la propiedad intelectual está integrada por derechos de carácter personal y patrimonial, que atribuyen al autor la plena disposición y el derecho exclusivo a la explotación de la obra, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley”. El desarrollo y calificación¹ de las pruebas de selección corresponde al Tribunal o órgano seleccionador a quien corresponderá preparar, corregir y calificar las pruebas y valorar los méritos de los procesos de selección. Por lo tanto, las pruebas y plantillas pertenecen a la Administración pública y no a los funcionarios que las han ideado y/o redactado, ni tampoco a los mismos participantes. Y en este sentido, nos remitimos también a lo establecido en el artículo 13 del mismo RD que establece específicamente que “no son objeto de propiedad intelectual las disposiciones legales o reglamentarias y sus correspondientes proyectos, las resoluciones de los órganos jurisdiccionales y los actos, acuerdos, deliberaciones y dictámenes de los organismos públicos, así como las traducciones oficiales de todos los textos anteriores”.

¹ Artículo 15 del Decreto 28/1986, de 30 de enero, de Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Catalunya i artículo 54.1 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública establece que el Gobierno de la Generalidad reglamentará la composición y el funcionamiento de los tribunales u órganos técnicos de selección. Hasta la fecha, no existe esta reglamentación y en consecuencia se han elaborado distintas guías como el *Manual de instrucciones para la actuación de los miembros de los órganos de selección de personal de los entes locales* de la EAPC.



6. *Sobre la consideración de los enunciados y plantillas de corrección de los exámenes y criterios de valoración de las entrevistas de los procesos selectivos como documentos de trabajo interno*

En relación a la causa de inadmisibilidad del artículo 29.1.a LTAIPBG invocada en algunas ocasiones por las Administraciones reclamadas ante esta Comisión requiere, para poder ser aplicada, que se cumplan acumulativamente las dos condiciones siguientes, que se trate de un documento de trabajo interno, y que, además, no tenga relevancia o interés público.

Dicho esto, no se puede aceptar la consideración de borrador o documento de trabajo en la medida que se ha utilizado en un proceso de selección de personal y mucho menos que se justifique por el hecho que se pueda reutilizar en futuras convocatorias de personal. Además, y como ya se ha dicho, la relevancia pública de este tipo de información es alta, atendido el creciente número de reclamaciones que ha venido resolviendo la GAIP en este ámbito.

Los modelos de exámenes, las soluciones y los criterios de valoración forman parte del respectivo expediente de selección del personal al servicio de las administraciones públicas y es un elemento para poder acreditar que este proceso se ha realizado de acuerdo con los principios rectores de acceso a la ocupación pública establecidos en la Constitución y también en el artículo 55 del 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.

Así mismo, la Tabla de acceso y valoración documental (TAAD núm. 16, publicada en el DOGC 8296) de selección de los empleados públicos, recoge como uno de los documentos que configuran el expediente las pruebas de calificación y valoración y establece como criterio de valoración la conservación permanente de las actas, los acuerdos del tribunal calificador, las listas definitivas de admitidos, el modelo de pruebas y las resoluciones. Por lo tanto, los modelos de pruebas deben incorporarse al expediente con independencia del resultado del proceso, o de las incidencias que se hayan producido durante su desarrollo.

Iolanda Pineda Balló

Presidenta