



1.3.2.2.4 Actuaciones en materia de empleo

En el ejercicio 2015, el Defensor del Pueblo Andaluz ha iniciado una investigación de oficio acerca de la protección de datos de carácter personal de los participantes en procesos selectivos para el acceso al empleo público promovidos por la Administración de la Junta de Andalucía, especialmente de aquellos datos referidos a la discapacidad (**queja 15/1454**).

En lo que se refiere a los procesos selectivos para el acceso al empleo público, ya funcional, estatutario o laboral, permanente o temporal, las distintas normas reguladoras del empleo público, establecen el principio de publicidad tanto de las convocatorias y sus bases como de las distintas fases de los procesos selectivos.

Pues bien, constatamos cómo en este compendio regulador del acceso al empleo público, junto a la obligada publicidad relativa a la identificación de los participantes, de forma adicional se contempla una publicidad añadida respecto al dato relativo a la discapacidad de los aspirantes que participan a las plazas objeto de reserva legal, ya se trate de procesos selectivos conjuntos o exclusivos para este colectivo, en los que el dato personal relativo a la discapacidad y su publicidad en este contexto se aborda por las normas reguladoras, órganos convocantes y comisiones o tribunales de selección de forma muy diversa a la hora de compaginar la obligada publicidad de los procesos selectivos, a la par que garantizar la mínima injerencia en el dato personal relativo a la discapacidad de los participantes.

Un simple estudio de las diversas normas reguladoras del ingreso en el empleo público dependiente de la Junta de Andalucía nos permite constatar cómo los distintos reglamentos de selección o ingreso para cada uno de estos colectivos de servidores públicos, **no establecen ninguna cautela o limitación respecto a la publicidad de los datos personales derivados de estos procesos selectivos, como tampoco del dato más específico relativo a la discapacidad de algunos de los aspirantes participantes o seleccionados** y, finalmente nombrados o propuestos para su contratación al final de dichos procesos. Igual apreciación cabe deducir de las bases de las convocatorias.

No obstante, la práctica administrativa resultante de estos procesos viene a evidenciar la inexistencia de un tratamiento homogéneo sobre este particular, siendo la casuística en extremo variada, desde aquellas plenamente respetuosas con una adecuada publicidad de los datos personales y con establecimiento de límites respecto a la publicidad del dato personal relativo a la discapacidad, con otras prácticas inadecuadas de publicidad del dato relativo a la discapacidad, con identificación directa de tal circunstancia en los participantes en los distintos procesos selectivos.

Nos hemos dirigido a la Secretaría General para la Administración Pública y al Instituto Andaluz de Administración Pública, a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud (SAS) y a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, estando la queja aún en tramitación en el momento de cierre de este informe.

En la queja 14/4129 hemos remitido una **Sugerencia** al Ayuntamiento de Badolatosa para que las convocatorias y llamamientos de puestos de trabajo que realice la empresa municipal que integra a las personas con discapacidad quede constancia fidedigna de los llamamientos y de las respuestas de los candidatos, circunstancia esta que no se venía produciendo, según hemos observado en el curso de nuestra investigación.

Finalmente destacamos que en el epígrafe de este Informe correspondiente a Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social hacemos referencia a quejas referentes a la participación de personas con discapacidad en las bolsas de empleo público (empleo público temporal) y en los programas de políticas activas de empleo. Para un análisis detallado de estas quejas nos remitimos al referido epígrafe.