

## **Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una Administració pública respecte l'accés a dades dels candidats als processos de selecció interns d'un centre que depèn d'aquesta administració**

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una Administració pública en el qual es sol·licita el parer de l'Agència en relació amb la legitimitat de l'accés per part del Comitè d'Empresa d'un centre dependent d'aquesta Administració a dades personals dels candidats als processos de selecció interns. En concret, es considera que la petició d'informació podria entrar en contradicció amb el règim de protecció de les dades de caràcter personal dels candidats presentats.

La consulta s'acompanya d'una còpia dels articles 11, 12, 13 i 14 del Conveni col·lectiu de treball del centre per als anys 2003-2005. La petició d'informació per part del Comitè d'Empresa a les dades dels candidats, segons s'esmenta a la consulta formulada, es fonamenta en l'article 12 del Conveni col·lectiu.

Analitzada la petició, vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet el dictamen següent,

### **I**

El principi informador de tot el règim de protecció de les dades de caràcter personal disposa:

*“Les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut (art. 4.1 de la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal, LOPD)”*

Qualsevol modificació de la finalitat a la qual són originalment destinades o afectades les dades, qualsevol alteració dels fins pels quals les dades foren recollides o tractades, determina la submissió al règim de la cessió o comunicació de les mateixes, ja que d'altra manera s'estaria vulnerant el principi de finalitat i consentiment. D'acord amb l'article 3.i) LOPD qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat és una cessió i resta regulada a la Llei orgànica de protecció de dades en l'article 11, amb caràcter general i a l'article 21 per a les cessions entre administracions públiques.

De conformitat doncs, amb la normativa vigent l'accés a dades dels candidats als processos selectius interns del Centre per part del Comitè d'Empresa, queda comprès en el concepte de cessió o comunicació de dades de caràcter personal i per tant sotmesa a les previsions legals establertes per a la cessió de dades, atès que els òrgans de representació són tercers diferents dels propis

treballadors o candidats als processos selectius, concretament a les previsions del règim general de l'article 11 LOPD. L'article 11.1 LOPD disposa:

*“Les dades de caràcter personal objecte del tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el previ consentiment de l'interessat.”*

Aquest mateix article però, en el seu apartat segon, estableix determinades excepcions a aquesta regla general, entre les quals trobem la legitimitat de les cessions que estan previstes per una norma amb rang de llei, supòsits en els quals no serà necessari el consentiment de l'afectat o afectats.

Conseqüentment doncs, és necessari l'anàlisi del marc legal que regula l'àmbit de la consulta plantejada per determinar la legalitat i l'emparament de la cessió de les dades personals dels candidats sol·licitades per part del Comitè d'Empresa. Si d'altra banda, es tractés d'una petició de dades de caràcter personal la comunicació de les quals no està expressament habilitada per una norma amb rang de llei ni en cap altra excepció de l'article 11 de la Llei orgànica, seria indispensable el consentiment previ de l'afectat.

## II

En primer lloc cal atendre a les previsions del propi Conveni col·lectiu de treball del Centre, citat expressament en la consulta formulada. Així, l'article 6 que estableix la prelación normativa, disposa que les normes del Conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte qualsevol disposició o norma legal i en relació amb allò no previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball, així com totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació al Centre.

És necessari analitzar els termes dels articles del Conveni col·lectiu citats anteriorment. El Capítol 5 regula la plantilla, la provisió de vacants, la contractació, el temps de prova, la promoció professional i l'extinció del contracte. L'article 11, en el segon paràgraf disposa que la Direcció del Centre decidirà l'ocupació de vacants o amortitzacions d'acord amb criteris d'eficàcia empresarial i respectant la legislació vigent i totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació al Centre. Aquest article estableix expressament que el Comitè d'Empresa serà informat d'aquestes decisions.

Així mateix, l'article 12 del Conveni col·lectiu regula la provisió de vacants, en concret, al punt a) la provisió interna, en relació amb la qual versa la consulta formulada. En concret, respecte el procés per cobrir una vacant per provisió interna, s'estableix:

- “1. La Direcció farà públic l’anunci detallant nombre de places, categoria, nivell salarial, tasques i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris i termini de recepció de sol·licituds.*
- 2. El Comitè d’Empresa en serà informat prèviament.*
- 3. Tancat el termini de presentació de candidats, es farà la selecció valorant els candidats segons els criteris: capacitat i aptitud, coneixements i experiència, actitud, antiguitat.*
- 4. Per decidir quin és el candidat o candidata idoni/na, la Direcció donarà una ponderació de fins el 75% i el Comitè d’Empresa de fins el 25% sobre un total del 100%.*
- 5. Publicació del resultat.”*

L'accés a la informació relativa als processos de selecció interns del Centre per part del Comitè d'Empresa ha de ser conforme amb la regulació que en fa el Conveni col·lectiu. Segons s'estableix, en una primera fase, serà coneixedor de l'oferta d'ocupació formulada per la Direcció, en segon terme haurà de ser informat de les característiques concretes de les places i posteriorment participarà de la ponderació dels candidats en un 25%, com a garantia dels drets de participació dels treballadors, a través dels seus representants, en els processos selectius que es duen a terme en el si del Centre.

De conformitat amb el què es desprèn dels preceptes citats, la informació relativa a l'oferta d'ocupació i a les condicions concretes de les places que s'han de proveir no implicaran cap accés a dades de caràcter personal. D'altra banda, per a la ponderació dels candidats o candidates a les places a proveir, únicament aquelles persones a les quals se'ls assigni aquesta funció, accediran a aquelles dades necessàries per a l'exercici de la tasca de valoració dels currículums segons els criteris de valoració citats. Tal i com hem esmentat en el punt II del present dictamen, l'accés haurà de comprendre aquelles dades adequades, no excessives i pertinents atenent a les funcions determinades i explícites que han de ser desenvolupades per part dels membres del Comitè d'Empresa als quals els correspon aquesta tasca.

Finalment l'article 13 del Conveni col·lectiu, en relació amb la contractació, preveu expressament que el Comitè d'Empresa serà informat de les contractacions que es facin a través de la còpia bàsica del contracte laboral, dret d'informació dels representants dels treballadors que tal i com s'analitza en el punt següent del present dictamen, és expressament reconegut per la normativa aplicable. D'aquesta manera, el Comitè d'Empresa, un cop formalitzada la contractació, i per al seu control de legalitat, tindrà accés a les dades personals que consten a la còpia bàsica del contracte laboral, en els termes del què disposa, en concret, l'article 8 de l'Estatut dels Treballadors.

### III

Així doncs, i atesa la remissió expressa que formula el mateix Conveni col·lectiu, cal assenyalar que la normativa reguladora dels drets d'informació dels representants dels treballadors es troba en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels

Treballadors, en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS) i en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, entre d'altres.

En concret, l'Estatut dels Treballadors, a l'article 8.3.a) estableix que l'empresari ha de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, a excepció dels contractes d'alta direcció que únicament han de ser notificats. A continuació s'indica que la còpia bàsica, que es lliura amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, contindrà totes les dades del contracte, excepte el document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que pugui afectar, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge, la intimitat de les persones afectades.

Els articles 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors especifiquen les competències que corresponen al comitè d'empresa, fent una remissió expressa a l'article anteriorment citat en relació amb l'accés a la còpia bàsica dels contractes i establint quina informació ha de rebre de l'empresari. Així mateix, l'apartat segon de l'article 65 disposa que els membres del comitè d'empresa resten sotmesos al deure de sigil professional en relació amb la informació a la qual tenen accés per raó de les funcions que exerceixen i en tot cas, resten sotmesos d'acord amb la normativa de protecció de dades personals al deure de secret que estableix l'article 10 LOPD, en la mesura que esdevenen responsables del fitxer que conté les dades que els han estat comunicades.

El marc legal existent en matèria laboral atorga als representants dels treballadors uns drets d'informació a càrrec de l'empresari i en interès dels treballadors a fi de facilitar-los la tasca de vigilància que el legislador els reconeix del compliment per part de l'empresari de les normes vigents en matèria laboral per part de l'empresari en general i en el cas concret. Així, els representants dels treballadors tenen dret a conèixer la informació que consta a la còpia bàsica del contracte i totes aquelles altres dades que puguin derivar dels drets d'informació que els reconeix la normativa aplicable. Aquests drets d'informació dels representants dels treballadors es veuen garantits pel règim d'infraccions i sancions regulat a la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, en concret pel que disposen, sens perjudici d'altres preceptes aplicables, els articles 7.7 i 8.8 en relació amb la transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors establerts legalment o convencionalment o amb la transgressió de clàusules normatives en matèria sindical establertes als convenis col·lectius, que són qualificades d'infraccions greus i molt greus, respectivament.

La normativa doncs, atribueix als representants dels treballadors unes funcions derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa, els quals, per a l'exercici de les funcions que els corresponen, és necessari que disposin dels mitjans legals oportuns per poder-les dur a terme. Únicament a aquests efectes, tenen atribuïdes unes facultats instrumentals d'informació que persegueixen la consecució d'un interès públic constitucionalment reconegut i, en la mesura que constitueixen una excepció a

l'exercici del dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal, qualsevol interpretació extensiva de les mateixes serà il·legítima si no disposa d'un emparament legal explícit.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara,

## **ES DICTAMINA,**

Que l'accés a informació relativa als candidats a places de provisió interna del Centre que contingui dades de caràcter personal per part del Comitè d'Empresa s'entén cessió o comunicació de dades en els termes establerts per la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal i per tant, sotmesa al règim que expressament aquesta llei disposa.

Que les dades a les quals tenen accés els representants dels treballadors únicament es podran destinar al compliment de les funcions per les quals la normativa n'ha autoritzat la cessió i que consegüentment, el destí de les dades a qualsevol altra finalitat haurà de tenir l'habilitació corresponent o haurà de ser consentida per l'afectat.

Que d'acord amb les previsions del Conveni col·lectiu de treball del Centre, el Comitè d'Empresa participa en els processos de provisió de places del Centre en diferents fases. El Comitè d'Empresa tindrà accés a informació sobre l'oferta d'ocupació, les places a proveir i les seves característiques i participarà en al ponderació dels candidats que es presentin a les places de provisió interna, en els termes que assenyala el Conveni.

Que la ponderació del compliment dels criteris per a la provisió interna de places implica l'accés d'aquelles persones membres del Comitè d'Empresa a les quals els correspon l'exercici d'aquesta funció, a dades de caràcter personal dels candidats, els mèrits dels quals han de ser ponderats. Únicament a aquests efectes i exclusivament a aquelles dades que sigui necessàries i adequades per exercir aquesta funció de valoració, es tindrà accés a dades de caràcter personal dels candidats. La informació relativa a l'oferta i a les característiques de les places no sembla que compregui, en cap cas, l'accés a informació relativa a les persones físiques que se'n puguin veure afectades.

Que un cop es formalitzin les contractacions el Comitè d'Empresa tindrà accés a dades personals dels treballadors a través de la còpia bàsica del contracte laboral, tal i com expressament reconeix l'article 13 del Conveni col·lectiu de treball aplicable i expressament els 8 i 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Que, de conformitat amb la normativa laboral i el règim jurídic de protecció de les dades de caràcter personal, els representants dels treballadors en la mesura que resulten destinataris de les dades i responsables del fitxer que les continguin, estan sotmesos al deure de sigil professional i de secret, respectivament.