

Reclamació: 500/2016

Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada per un representant dels treballadors d'un Ajuntament per la denegació d'accés a les actes del tribunal qualificador d'un procés selectiu

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre una reclamació presentada en data 29 de novembre de 2016 pel Comitè d'Empresa, signada pel seu president, contra l'Ajuntament de (...), per la denegació per part de l'Ajuntament de les actes del tribunal qualificador d'un procés selectiu, en concret, de la convocatòria *"per a la selecció de personal laboral temporal o funcionari interí en la categoria d'ADMINISTRATIU (C1) pel sistema de concurs i torn lliure per constituir borsa de treball, per tal d'atendre les necessitats de personal concretes, urgents i inajornables (...)"*, (ANNEX III de l'Anunci sobre aprovació de les bases reguladores específiques i convocatòries de personal laboral temporal i funcionari interí (...).

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet l'informe següent.

Antecedents

1. En data 19 de setembre de 2016, el president del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament, en base al seguiment dels òrgans de representació dels treballadors de la convocatòria per a la selecció de personal laboral o funcionari interí, pel sistema de concurs i torn lliure, per constituir una borsa de treball de categoria d'administratiu (C1), sol·licita a l'Ajuntament *"còpia de les actes de la 1a, 2a, 3a i 4a sessió, abans que se celebri la 5a sessió, en virtut d'un procés transparent"*.
2. En data 21 de desembre de 2016, la persona sol·licitant presenta una reclamació davant la GAIP, en què al·lega que l'Ajuntament li hauria denegat l'accés a les actes del tribunal qualificador del procés selectiu en qüestió.
3. Consta en l'expedient còpia de l'escrit de denúncia del Comitè unitari de personal de l'Ajuntament (*"Denúncia per procés selectiu amb irregularitats a l'Ajuntament de (...) per vulnerar els drets dels representants dels treballadors prohibint vetllar per la legalitat dels procediments de selecció de personal"*), en el que es posa de manifest, entre d'altres irregularitats en relació amb el compliment de les Bases de la convocatòria, que el representant dels treballadors hauria estat expulsat d'algunes sessions de deliberació del tribunal qualificador. En l'escrit de denúncia

s'exposa que: *"Malgrat la infinitat de vegades que hem demanat al Tribunal Qualificador i al Servei de RRHH les actes del procés selectiu encara no ens ha estat entregada cap acta (...)".*

4. Consta en l'expedient el formulari de reclamació que el Comitè d'Empresa formula a la GAIP, en data 29 de novembre de 2016, en el que aquest exposa que ha sol·licitat a l'Ajuntament les *"Actes del tribunal qualificador d'un procés selectiu"*, i fonamenta la seva reclamació en l'article 17 del Conveni col·lectiu de l'Ajuntament, i en l'article 61 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'empleat públic (EBEP).

5. En data 21 de desembre de 2016, la GAIP sol·licita a l'Ajuntament l'emissió d'informe en relació amb la reclamació presentada. Consta en l'expedient adreçat a aquesta Autoritat còpia de l'Informe de la Secretaria General de l'Ajuntament, de data 27 de desembre de 2016.

6. En data 20 de febrer de 2017, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst per l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada pel representant dels treballadors de l'Ajuntament.

Fonaments Jurídics

I

(...)

II

La reclamació s'interposa contra la denegació de l'accés a les actes del tribunal qualificador d'un procés selectiu de l'Ajuntament, en concret, segons la informació aportada, la convocatòria *"per a la selecció de personal laboral temporal o funcionari interí en la categoria d'ADMINISTRATIU (C1) pel sistema de concurs i torn lliure per constituir borsa de treball, per tal d'atendre les necessitats de personal concretes, urgents i inajornables (...)".*

D'entrada, cal fer notar que les dades relatives a les persones físiques que concorren al procés selectiu objecte de la reclamació, que constin en les actes del tribunal, o en altra documentació de l'Ajuntament, constitueixen informació de caràcter personal i resten, per tant, subjectes al règim de protecció de dades de caràcter personal, per la qual cosa, amb caràcter general només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de la finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i cessionari, amb el consentiment previ de la persona afectada (art. 3.e) LOPD). No obstant això, d'acord amb l'article 11.2 a) de l'LOPD, serà procedent la cessió de dades sense comptar amb el dit consentiment, quan aquesta cessió estigui emparada per una norma amb rang de llei.

L'article 18 de l'LTC, que té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública, estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com *"la informació*

elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”.

Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern (LT), que es pronuncia en termes similars en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

D'acord amb l'article 20 i següents de l'LTC, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. En concret, i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, cal valorar si el dret a la protecció de dades de les persones afectades, justifica o no la limitació del dret d'accés a la informació pública regulat a l'LTC o, dit d'una altra manera, si la Llei de transparència, donaria cobertura legal a la cessió de dades que es planteja en aquest cas, en concret, l'accés a les actes del tribunal qualificador del procés selectiu.

La persona que formula la reclamació ostenta la condició de president del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament, segons la informació disponible, i com es desprèn de l'informe de l'Ajuntament, de data 27 de desembre de 2016.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 TRLEBEP (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic)), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre)), els òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament i, com a tals, exerceixen les funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 40 TRLEBEP i 64 ET).

Entre d'altres funcions, la normativa atribueix als representants dels treballadors funcionaris i laborals la funció de vigilància del compliment de la normativa vigent (art. 40.1.e) TRLEBEP i article 64.7.a).1er) ET). Ateses aquestes previsions normatives no es pot descartar que, per a l'exercici d'aquestes funcions, sigui necessari poder accedir a determinada informació de caràcter personal.

Segons les Bases reguladores del procés de selecció (Base Cinquena, apartats 2 i 3):

“2. La composició del Tribunal es determinarà per resolució de l'Alcaldia en el mateix acte d'aprovació de persones admeses i excloses a la convocatòria i en la designació dels seus membres s'estarà a allò que es preveu a l'article 60 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Així mateix hi haurà un membre de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

*3. D'acord amb el que preveu l'article 17 del Conveni i Pactes de Condicions de l'Ajuntament de (...), **es garantirà la presència d'una persona del Comitè d'Empresa o Junta de Personal en el Tribunal qualificador**, el qual, s'haurà d'adequar a allò que estableix l'article 60 de l'EBEP.”*

Així, les pròpies bases del procés ja preveuen la presència d'un representant dels treballadors, com a observador, que portaria causa de les funcions de control que la normativa esmentada atribueix als representants dels treballadors.

Per la informació que consta en l'expedient tramès a aquesta Autoritat, en concret, segons l'escrit de denúncia del Comitè unitari de personal de l'Ajuntament, el representant dels treballadors no hauria estat convocat en una de les sessions del tribunal, i tampoc no hauria pogut estar present en les deliberacions del tribunal en d'altres sessions, sempre segons la dita denúncia.

En qualsevol cas, de la informació disponible, es pot deduir que la persona reclamant ho fa en la seva condició de representant sindical dels treballadors, en concret, de president del Comitè d'Empresa, fet que ha de ser tingut en compte a l'hora de valorar la possibilitat d'accedir a la informació concreta objecte de controvèrsia.

III

En relació amb les dades personals especialment protegides, això és aquelles que d'acord amb l'article 7 de l'LOPD revelen la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences, les que fan referència a l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives, l'article 23 de la LTC, estableix el següent:

“Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud.”

Alhora, l'article 15.1 de la LT, disposa:

“Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.

Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.”

Amb caràcter general, en cas que hi hagués informació especialment protegida sobre alguna de les persones afectades, s'haurà de preservar la seva confidencialitat, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés de les persones afectades o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitadores previstes a l'article 15.1 esmentat. De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades prevaldria sobre el dret a l'accés a la informació.

IV

En relació amb la resta de dades personals que no tinguin la consideració d'especialment protegides, l'article 24 de la LTC disposa el següent:

“1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.”

“2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
 - b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
 - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
 - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...).”*

La informació l'accés a la qual es sol·licita es situa en l'àmbit d'un procés selectiu per formar una borsa de treball de personal laboral i interí, és a dir, per a la provisió de llocs de treball a l'Ajuntament amb caràcter provisional, i dins d'aquest context es demana accés a les actes del tribunal qualificador, per tant, en principi, a tota la informació que es pugui contenir en les dites actes, accés que analitzem a continuació.

El TRLEBEP estableix que els processos de selecció de personal funcionari i laboral en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals, els de publicitat i de transparència (article 55.2.a) i b)). Pel que fa a la provisió de llocs de treball de personal funcionari, l'article 78 del TRLEBEP, estableix que aquests s'han de proveir mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Respecte el personal laboral, l'article 83 del TRLEBEP disposa que la provisió de llocs es durà a terme de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius d'aplicació i, en el seu defecte, pel sistema de provisió de llocs del personal funcionari de carrera.

En aquesta línia, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública regula al Títol 5 (articles 61 a 70) la provisió de llocs de treball, i preveu que el concurs constitueix el sistema normal de provisió, i que s'efectua mitjançant convocatòria pública, en la qual s'han d'establir els mèrits i la capacitat que han de ser considerats per determinar la idoneïtat dels aspirants, atenent especialment els requisits exigibles segons les característiques de cada lloc de treball. Així mateix, aquesta norma preveu el contingut i la publicitat que cal donar a les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació (art. 64 DL 1/1997).

En l'àmbit local, l'article 80 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, disposa que:

“1 Els tribunals o òrgans de selecció han de fer pública, en el lloc de realització de cada prova, la llista d’aprovats per ordre de puntuació.

2 Un cop finalitzades les proves, s’ha de fer pública la llista d’aprovats per ordre de puntuació, la qual no pot contenir un nombre superior al de places vacants ofertes, i s’ha de trametre a l’òrgan competent.

(...)

4 La puntuació final de les proves selectives i la llista d’aprovats s’ha de publicar al tauler d’anuncis de l’ens local i contra el seu resultat es podrà interposar recurs (...).”

A més, un procés de selecció de personal comporta una concurrència competitiva, i per tant existeix habilitació legal per a publicar llistes d’aspirants admesos i exclosos, i de les persones finament seleccionades, segons s’estableix a la Llei 39/2015, d’1 d’octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions públiques (LPAC), en relació amb la notificació de resolucions i actes administratius (art. 40 i ss. LPAC), concretament, en l’article 45.1.b), segons el qual els actes administratius han de ser publicats:

“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 medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.”

Per altra banda, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (Dictàmens CNS 13/2016, CNS 12/2016, o Informes IAI 7/2016, i IAI 1/2016, entre d’altres), l’article 9.1.e) de la LTC estableix que s’ha de publicar (al portal de la transparència o seu electrònica corresponent) *“Les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció del personal”* – no es distingeix si es tracta de provisió provisional o definitiva- i l’article 10.1.b) de la Llei 29/2010, del 3 d’agost, de l’ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, estableix que s’ha de difondre informació per mitjans electrònics sobre l’accés i la selecció del personal.

Vistes aquestes previsions, no sembla que pugui haver-hi cap obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a que qualsevol ciutadà pugui sol·licitar a l’Administració si un determinat lloc s’ha proveït de forma definitiva, mitjançant quin procediment i la identitat de la persona que ha estat nomenada. Pel que fa als supòsits de provisió provisional (recordem que, en el cas que ens ocupa, es tracta d’una convocatòria per formar part d’una borsa de treball amb personal laboral temporal o funcionari interí), tampoc sembla que es pugui arribar a una conclusió diferent de l’anterior tot i que la normativa només contingui una previsió genèrica de publicitat i no una previsió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució de nomenament.

En aquest sentit, si es preveu un règim de publicitat del nomenament per a aquells casos en què s’ha seguit el procediment definitiu de provisió amb totes les garanties, amb més motiu s’ha de poder accedir a aquesta informació en aquells casos en què es disposa d’un major marge de discrecionalitat, o si més no de menors garanties, per a la provisió de forma provisional (interinatges o contractes laborals temporals). De fet, el procés selectiu que ens ocupa permet a l’Ajuntament disposar d’una borsa de treball amb la finalitat d’atendre *“les necessitats de personal concretes, urgents i inajornables”* (Annex III de les Bases).

En aquesta línia, les mateixes Bases de la convocatòria preveuen donar publicitat a les diferents fases del procés, i expliciten que *“Tots els actes que es derivin de la present convocatòria es faran públics a través de la web municipal (...)”* (Base Quarta), i també es preveu que *“Durant el període de vigència de la borsa 2014-2015, el Servei de Recursos Humans, d'acord amb les necessitats organitzatives, podrà instar la constitució del Tribunal per tal de realitzar la prova d'entrevista personal a les persones aspirants, prosseguint l'ordre de puntuació de la valoració de l'experiència professional i de la valoració global del currículum vitae de cada aspirant per tal de poder integrar la borsa de treball. Aquesta comunicació es farà pública mitjançant la pàgina web de l'Ajuntament.”* (Base Sisena).

Les Bases també disposen que *“Les persones aspirants donen el seu consentiment al tractament de les dades de caràcter personal que són necessàries per prendre part en la convocatòria i per a la resta de la tramitació del procés selectiu, d'acord amb la normativa vigent”* (base Tercera, darrer paràgraf).

D'acord amb aquestes previsions normatives, de les que deriva l'exigència de donar publicitat tant de la convocatòria dels processos de provisió de llocs de treball (en aquest cas, a través de la formació d'una borsa de treball en els termes descrits a les Bases), com dels resultats dels mateixos, no sembla que pugui haver-hi cap obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a que qualsevol ciutadà –i, amb més motiu, un representant dels treballadors per al compliment de les funcions que li atorga la normativa (TRLEBEP i ET)-, pugui conèixer si un determinat lloc de treball de l'Ajuntament s'ha proveït a través de contractes laborals o interinatges provinents de la borsa de treball.

En el cas que ens ocupa, el representant dels treballadors ha de poder conèixer la identitat dels candidats que han estat seleccionats pel tribunal per a formar part de la borsa de treball i que, posteriorment, si escau, han estat contractats o nomenats com a funcionaris interins, durant el període de vigència de la borsa, establert en les Bases.

V

Dit això, cal tenir present que el representant dels treballadors sol·licita accés a les actes del tribunal qualificador del procés selectiu. Per tant, es dedueix que l'accés seria al contingut íntegre de les mateixes.

Cal tenir en compte que en aquestes actes, que recullen les deliberacions del tribunal, hi haurà dades personals que subministren informació sobre els mèrits i altres aspectes valoratius de les persones que han estat valorades pel dit tribunal. L'accés a aquestes dades, que haurien de ser en principi dades objectives (experiència, formació acadèmica, proves realitzades, entrevista...), de les persones que s'han presentat al procés de selecció que ens ocupa i que han estat valorades pel Tribunal, passa per una ponderació prèvia entre l'interès públic en la seva comunicació i la incidència que pot tenir en la privacitat de les persones candidates finalment seleccionades per formar part de la borsa de treball.

En les bases específiques del procés de selecció de personal objecte de consulta (...), es concreta la documentació que han d'aportar les persones que desitgin prendre part en el procés de selecció, entre d'altres, dades identificatives, de formació i nivell d'estudis, *currículum vitae*,

així com informació, si escau, sobre la condició legal de discapacitat, entre d'altres (Bases Segona i Tercera de la convocatòria).

En el cas que les actes del tribunal qualificador incorporin dades de salut o altres que puguin revelar informació considerada especialment protegida, d'acord amb l'article 23 de l'LTC, l'article 7 de l'LOPD i l'article 9 del Reglament general de protecció de dades (UE) 2016/679 (RGPD), que va entrar en vigor el 25 de maig de 2016, i que serà aplicable a partir del 25 de maig de 2018 (art. 99 RGPD), l'accés a aquestes dades hauria de ser denegat, a menys que es disposi del consentiment de les persones afectades.

Ara bé, cal tenir en compte que la Base Tercera, apartat e), de la convocatòria, disposa que *"les persones amb discapacitat han de fer constar en la sol·licitud aquesta condició"*, i que *"els candidats amb discapacitat hauran de presentar el corresponent dictamen dels equips multiprofessionals (...)".*

Per tant, la condició legal de discapacitat és un element de valoració que el tribunal ha de tenir en compte, per la qual cosa, els representants dels treballadors han de poder conèixer si concorre aquest element, és a dir, si les persones seleccionades tenen la condició legal de discapacitat a què es refereix la convocatòria. Més enllà d'això, no resultaria justificat donar accés a altra informació complementària especialment protegida, com podrien ser informes o dictàmens mèdics que avalen aquesta condició de discapacitat.

Deixant de banda les dades especialment protegides que poguessin contenir-se en les actes del tribunal (i també les dades identificatives dels empleats públics actuant en exercici de les seves funcions -membres del tribunal-, respecte les quals en principi caldria donar accés, llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada (ex. art. 24.1 LTC)), per a la resta d'informació personal continguda en les actes del tribunal, cal aplicar l'article 24.2 de la LTC, i fer necessàriament una ponderació entre l'interès públic en la comunicació de la informació sobre la qual es sol·licita l'accés i els drets a la protecció de dades de les persones afectades.

En relació amb aquesta ponderació, novament, cal tenir en compte que qui sol·licita la informació té la condició de representant dels treballadors, i que la sol·licitud s'ha d'entendre feta en el context i a efectes de control sobre les actuacions dutes a terme per l'Ajuntament en el procés de selecció de personal, que necessàriament es regeixen pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i transparència, entre d'altres (art. 55 TRLEBEP).

En aquest context, cal tenir en compte que el representant dels treballadors que forma part del Tribunal qualificador, com a observador, en els termes previstos a la convocatòria (Base Cinquena, apartat 3), té accés a determinada informació personal sobre els candidats, així com, si escau, als debats o deliberacions del Tribunal, de la mateixa manera que la resta de membres del Tribunal. Ara bé, com ha fet avinent aquesta Autoritat (FJ IV del Dictamen CNS 38/2011), l'accés a informació personal dels candidats, que es podria considerar legítim en la mesura que ho preveu i explicita la convocatòria, només es donaria en relació amb el representant dels treballadors que té la condició d'observador en el procés de selecció, i no en relació amb altres membres dels òrgans de representació dels treballadors que no tenen aquesta condició.

Dit això, el fet que els representants dels treballadors hagin de disposar d'informació relativa a aquests processos selectius, no implica necessàriament que s'hagi de donar accés a la informació, continguda en les actes, de totes les persones que hi han participat com aspirants, atès que amb caràcter general, serà suficient a efectes de control de l'actuació administrativa, poder conèixer la informació i valoració que ha fet el tribunal de les persones finalment seleccionades per integrar la borsa de treball i, en conseqüència, per ser contractades o nomenades com a interines.

No es veu, en aquest sentit, quina incidència pot tenir en el control de l'actuació administrativa per part dels representants dels treballadors el fet de conèixer la identitat de les persones candidates que no han estat seleccionades. Respecte d'aquestes persones (candidats no seleccionats pel tribunal), si escau, es podria donar la informació de forma anonimitzada, és a dir, facilitar informació sobre la valoració que s'ha fet dels candidats que no han estat seleccionats pel tribunal, sense facilitar la seva identitat.

En qualsevol cas, respecte les persones finalment escollides per integrar la borsa de treball en qüestió, sí pot ser rellevant conèixer les actes d'avaluació o documents equivalents dels mèrits i els elements valoratius que han fet que fossin determinades persones candidates, les finalment seleccionades pel tribunal qualificador.

Com ha quedat exposat, els representants dels treballadors exerceixen un control del compliment de la normativa en àmbit laboral, que en el cas que ens ocupa inclouria la possibilitat de poder contrastar i corroborar l'ús adequat de l'ampli marge de discrecionalitat que comporten els procediments de provisió provisional. El control de les actuacions de l'Administració és un dels objectius de la transparència, i per a poder fer aquest control, des del marc de les funcions que la normativa atribueix als representants dels treballadors, és necessari que aquests disposin de la informació adequada, pertinent i necessària, en base al principi de qualitat (ex. art. 4 LOPD), per al compliment d'aquesta finalitat legítima de control de les polítiques de personal i de l'aplicació dels principis legals en els processos de selecció de personal.

Des d'aquesta perspectiva, estaria justificat el fet de facilitar la puntuació obtinguda pels candidats seleccionats per formar part de la borsa de treball, en relació als mèrits o aspectes valorats pel tribunal. Conèixer la puntuació que ha obtingut una persona candidata en relació amb l'experiència professional, a la formació acadèmica o en relació a l'entrevista realitzada, cas d'haver-se realitzat, donaria suficient informació si el que es pretén és detectar possibles actuacions arbitràries per part de l'òrgan encarregat de fer la selecció, el qual ha d'actuar dintre dels paràmetres d'imparcialitat i de discrecionalitat tècnica que se li atribueixen (art. 55.2, apartats c) i d) TRLEBEP). Per tant, el representant dels treballadors ha de poder accedir a la informació, recollida en les actes del tribunal qualificador, referida a la valoració del tribunal en relació amb les persones candidates que han estat escollides per formar part de la borsa de treball, i a la puntuació atorgada als candidats seleccionats.

En qualsevol cas, atesa la informació de què es disposa, i que poden ser diverses les persones afectades, cal fer avinent la importància de donar trasllat de la sol·licitud a aquestes persones afectades (els candidats que han estat valorats pel tribunal qualificador, la informació dels quals es recull a les actes del tribunal), tal com preveuen els articles 31.1 i 42 de la Llei 19/2014, bé durant la tramitació de la sol·licitud d'accés o bé per la GAIP durant el procediment de reclamació, de manera que es pugui conèixer si en les persones afectades concorre alguna circumstància personal concreta que justifiqui la limitació del dret d'accés.

Finalment, també cal recordar el necessari deure de secret o confidencialitat que la normativa aplicable explicita i exigeix als destinataris o cessionaris de dades personals, en el cas que ens ocupa, el representant dels treballadors (article 10 LOPD, article 41.3 TRLEBEP i article 65.2 ET).

Conclusió

Pel que fa a la informació continguda en les actes del tribunal, la normativa de protecció de dades personals no impedeix donar accés al representant dels treballadors a la informació referida a la valoració del tribunal en relació amb les persones candidates que han estat escollides per formar part de la borsa de treball, i a la puntuació atorgada als candidats seleccionats.

Això, sens perjudici que, llevat del que s'ha exposat respecte la possibilitat de conèixer la condició de discapacitat atesos els termes de la convocatòria, si les actes del tribunal qualificador incorporen dades de salut o altres que puguin revelar informació considerada especialment protegida (art. 23 LTC, art. 7 LOPD i art. 9 RGPD), l'accés a aquestes haurà de ser denegat, a menys que es disposi del consentiment de les persones afectades.

Barcelona, 9 de març de 2017