

Reclamació: 464/2017**Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb una reclamació presentada pel Comitè d'empresa d'una entitat pública per la denegació d'accés als criteris de selecció i barems aplicats en els processos de selecció d'ofertes de treball temporal a partir de gener de 2016, i a les puntuacions obtingudes pels participants**

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 20 de setembre de 2017 pel Comitè d'empresa, signada pel seu president, contra una entitat pública (en endavant, l'entitat), per la denegació d'accés a la informació relativa als criteris de selecció i barems aplicats en cadascun dels processos de selecció d'ofertes de treball temporal iniciats a partir de gener de 2016 a l'entitat, i les puntuacions obtingudes pels participants en cadascun dels processos esmentats.

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 20 de setembre de 2017, el Comitè d'empresa de l'entitat, a través d'escrit del seu president, sol·licita a aquest organisme la informació següent:

“Criteris de selecció i barems en cadascun dels processos de selecció d'ofertes de treball temporal iniciats a partir del mes de gener de 2016 (...), i puntuacions obtingudes pels participants en cadascun dels processos esmentats, en virtut dels apartats a) i b) de l'article 55.2 del 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 (TRLEBEP), i l'apartat e) de l'article 9.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG).”

2. En data 20 d'octubre de 2017, l'entitat remet al Comitè d'empresa un escrit de resposta en què exposa, en síntesi, que els requisits dels processos de selecció de treballadors amb contractació temporal, consten a les bases corresponents, que es barema en funció dels criteris i requisits fonamentals del lloc -coneixements, experiència i competència, etc-, i que el resultat de la convocatòria depèn de la valoració total del procés -entrevistes, proves i la documentació aportada pels candidats-, atorgant una puntuació final a cadascun dels candidats.

3. En data 27 d'octubre de 2017, la persona sol·licitant presenta una reclamació davant la GAIP, en què al·lega que la resposta de l'entitat no dona compliment a la petició del Comitè d'empresa.

4. Consta en l'expedient adreçat a aquesta Autoritat, l'informe de l'entitat, de data 23 de novembre de 2017, requerit per la GAIP en relació amb la sol·licitud d'informació del Comitè d'empresa.

5. En data 5 de desembre 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 Comitè d'empresa de l'entitat.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emeta exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades, entesa com qualsevol informació referida a qualsevol informació referent a persones identificades o identificables (article 3.a) de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), en concret, qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus relativa a persones físiques identificades o identificables sense esforços desproporcionats (arts. 5.1.f) i 5.1.o) del Reglament de desplaçament de l'LOPD (RLOPD), aprovat pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre.

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emeta en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC).

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

II

El Comitè d'empresa presenta la reclamació contra l'entitat en considerar que la resposta de l'empresa a la sol·licitud d'informació sobre els criteris de selecció i barems aplicats als processos de selecció de treball temporal iniciats a partir del mes de gener de 2016, així com sobre les puntuacions obtingudes pels participants en cadascun dels processos, *“no dona compliment a la petició del Comitè d'empresa.”*

D'entrada, cal fer notar que les dades relatives a les persones físiques que concorren als processos selectius de l'entitat, que constin en la documentació corresponent, 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”*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern (LT), 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, en concret, l'accés als criteris de selecció i barems aplicats a processos de selecció de l'entitat, i les puntuacions obtingudes pels participants.

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.”

Cas que hi hagués informació especialment protegida sobre alguna de les persones afectades (persones relacionades amb els processos selectius sobre els que el Comitè d'empresa demana informació), s'haurà de preservar la seva confidencialitat, llevat que amb la sol·licitud s'hagués aportat el consentiment exprés d'aquestes persones, o que concorri alguna altra de les circumstàncies habilitadores previstes a la legislació de transparència (art. 23 LTC i art. 15.1 LT). De no concórrer cap d'aquestes circumstàncies, el dret a la protecció de dades prevaldria sobre el dret a l'accés a la informació.

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.*
- (...)."*

III

La persona que formula la reclamació ostenta la condició de president del Comitè d'empresa de l'entitat, segons es desprèn de l'informe de l'entitat de data 23 de novembre de 2017.

Aquesta és una qüestió rellevant, atès que són les juntes o delegats de personal (art. 39 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TRLEBEP)), així com el Comitè d'empresa (art. 63 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, ET)), 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).

Cal assenyalar que, segons la disposició addicional primera de la LTC disposa: *"2. L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei."*

En aquest cas, els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació (art. 40 TRLEBEP i art. 64 ET), i consegüentment són aquestes normes les que cal aplicar amb caràcter prioritari, sens perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

Segons disposa l'article 40 del TRLEBEP:

"1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad."

Pel que fa al personal laboral, l'article 63.1 ET preveu que el Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors, per a la defensa de llurs interessos. L'article 64.7 ET disposa que el Comitè d'empresa exerceix la funció, entre d'altres, *"1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes."*

L'article 64 ET concreta la informació que han de rebre els representants dels treballadors per a l'exercici de llurs funcions de control i vigilància (Comitè d'empresa i, per extensió, també els delegats de personal ex. art. 62.2 ET) en els següents termes:

"2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, (...).

(...).

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos (...).

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

(...)

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

(...).”

Com es desprèn d'aquestes previsions, i com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (entre d'altres, l'informe IAI 37/2017), no hi cap previsió específica en la normativa citada (TRLEBEP i ET) que estigui relacionada directament amb el desenvolupament de processos concrets de selecció de personal per a la provisió de llocs de treball, i conseqüentment l'eventual accés a la informació personal dels treballadors per part dels seus òrgans de representació.

Per tant, a banda de les previsions del règim específic d'accés (TRLEBEP i ET), caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència, la finalitat de la qual és, com es desprèn de l'article 1.2 LTC, establir un sistema de relació entre les persones i l'Administració pública i els altres subjectes obligats, fonamentat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la responsabilitat en la gestió pública.

Així doncs, caldrà veure si, en base a la legislació de transparència, l'accés a la informació que sol·licita el Comitè d'empresa pot trobar habilitació, per al compliment de les funcions de vigilància que la normativa atribueix als representants dels treballadors.

En qualsevol cas, si els ciutadans han de poder tenir, vista la legislació de transparència, capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, caldria reconèixer aquesta capacitat als òrgans de representació dels treballadors, en el cas que ens ocupa, al Comitè d'empresa.

IV

El Comitè d'empresa sol·licita conèixer els **critèris de selecció i barems aplicats en cadascun dels processos de selecció** d'ofertes de treball temporal iniciats a partir del mes de gener de 2016 a l'entitat.

En l'escrit de resposta de l'entitat al reclamant, de data 20 d'octubre de 2017, l'entitat explica que, *"respecte als criteris de selecció, a les mateixes bases consten els requisits i aquests són els criteris que s'utilitzen i es segueixen."*

Les bases de les convocatòries de selecció de personal, i la informació que contenen -entre d'altres, els criteris de selecció i els barems que es preveu aplicar en un determinat procés selectiu-, no inclouen dades personals de les persones participants en el procés selectiu. En cas que aquesta documentació contingui dades identificatives de funcionaris o càrrecs públics que puguin participar en el procés de selecció, l'accés a aquestes dades quedaria habilitat per l'article 24.1 LTC.

Per tant, no hi hauria inconvenient des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades personals, per donar accés al Comitè d'empresa a la informació relativa als criteris de selecció i barems aplicats en cadascun dels processos de selecció als que es refereix el reclamant.

V

El Comitè d'empresa sol·licita conèixer **les puntuacions obtingudes pels participants en cadascun dels processos** objecte de consulta (ofertes de treball temporal iniciats a partir del mes de gener de 2016 a l'entitat, segons la informació disponible).

Facilitar aquesta informació, que estaria associada a les persones que haurien participat en els respectius processos de selecció de l'entitat, suposaria donar accés a la identitat de les persones aspirants, qüestió que ha estat tractada per aquesta Autoritat en anteriors ocasions (entre d'altres, Informes IAI 22/2016, i IAI 12/2017).

El TRLEBEP estableix que els processos de selecció de personal funcionari i personal laboral en l'àmbit de les Administracions públiques es troben subjectes a una sèrie de principis, entre els quals, els de publicitat de les convocatòries i les seves bases, i de transparència (article 55.2.a) i b)).

Si arran dels processos de selecció convocats per l'entitat s'han produït determinades contractacions temporals, els representants dels treballadors hauran de disposar d'aquella informació que resulti necessària per a poder contrastar o tenir coneixement de les condicions en què s'han produït el procés de selecció que s'hagi dut a terme per contractar determinades

persones, procés que en aplicació de la normativa citada, ha de produir-se amb ple respecte pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Pel que fa al personal funcionari, l'article 78 TRLEBEP disposa que les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat (78.1). La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública (78.2).

Pel que fa al 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 dels personal funcionari de carrera (art. 78 TRLEBEP).

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.

En concret, l'article 64 del DL 1/1997, relatiu al contingut i publicitat de les convocatòries, disposa que:

“Les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació, han de ser publicades en el DOGC, i han d'establir un termini de quinze dies hàbils per a la presentació de les sol·licituds. Es poden aprovar unes bases generals de convocatòries, que serveixin per a totes les places que es convoquin successivament. Les convocatòries han d'incloure, en tot cas:

- a) La denominació, el nivell i la localització del lloc.*
- b) Els requisits que s'exigeixen per poder-hi optar, d'acord amb les relacions de llocs de treball.*
- c) Els mèrits a valorar d'acord amb el contingut del lloc de treball i el barem de puntuació, per al cas de concurs.*
- d) La puntuació mínima establerta, si s'escau, per a l'adjudicació de les vacants convocades, per al cas de concurs.*

*Les **resolucions de les convocatòries**, tant les de concurs de mèrits com les de lliure designació, es publiquen en el DOGC.”*

Als efectes que interessin, segons la normativa esmentada caldria donar publicitat als resultats dels processos de provisió definitiva. Pel que fa als supòsits de provisió provisional, com seria el cas que ens ocupa, caldria arribar a la mateixa conclusió en relació amb l'exigència de publicitat esmentada, tot i que la normativa conté previsions genèriques en aquest cas i no una previsió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució del nomenament.

En qualsevol cas, si es preveu un règim de publicitat en el context de procediments definitius de provisió amb totes les garanties, amb més motiu s'hauria de poder accedir a aquesta informació

en els casos en què es disposa d'un major marge de discrecionalitat, o si més no de menors garanties, com és el cas que ens ocupa, de provisió de forma provisional de llocs de treball a l'Administració pública.

Com ha fet avinent aquesta Autoritat (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.

A més, els processos de selecció de personal comporten una concurrència competitiva i, per tant, hi hauria suficient habilitació legal per a fer pública la identitat de les persones finalment seleccionades, segons es preveu 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."

D'acord amb això, no hi hauria obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades, per a què qualsevol ciutadà i, per tant, també els òrgans de representació dels treballadors, puguin conèixer la identitat de les persones contractades per a un període de temps determinat, és a dir, conèixer "el resultat" del procés selectiu.

Dit això, el Comitè d'empresa sol·licita conèixer les puntuacions obtingudes per tots els participants en els processos convocats.

En relació amb això, cal tenir en compte que la informació sobre la puntuació obtinguda pels participants en processos de selecció pot contenir informació sobre els mèrits i altres aspectes valoratius de les persones que han estat valorades per ocupar llocs de treball amb caràcter temporal a l'entitat. L'accés a aquestes dades, que haurien de ser en principi dades objectives (experiència, formació acadèmica, proves realitzades, entrevista...), de totes les persones que s'han presentat a un procés de selecció i que han estat valorades per l'òrgan de selecció corresponent, 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 contractades, en aquest cas, a l'entitat, en els termes de l'article 24.2 de la LTC, citat.

En relació amb aquesta ponderació, 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'Administració pública (en aquest cas, l'entitat) en el procés de selecció de personal, que necessàriament es regeixen pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i transparència, entre d'altres, als que ens hem referit (art. 55 TRLEBEP).

El fet que els representants dels treballadors hagin de disposar d'informació relativa als processos de selecció de personal, no implica necessàriament que s'hagi de donar accés a la informació relativa a totes les persones que hi hagin participat com aspirants (en concret, les puntuacions obtingudes per totes aquestes persones en relació amb els requisits de la convocatòria), atès que amb caràcter general, podria ser suficient a efectes de control de l'actuació administrativa, poder conèixer la informació i valoració que s'hagi fet de les persones finalment seleccionades per ser contractades amb caràcter temporal, en els diferents llocs de treball oferts per l'entitat, en el cas plantejat.

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 informació relativa a persones candidates que no han estat seleccionades ni contractades. Respecte d'aquestes persones (candidats no seleccionats), no es descarta que, si escau, es pugui 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, i de la puntuació obtinguda, com sol·licita el Comitè d'empresa, sense facilitar la seva identitat.

En canvi, respecte les persones finalment seleccionades per a una contractació temporal a l'entitat, sí pot ser rellevant conèixer no només la seva identitat –qüestió a la que ja ens hem referit-, sinó també la puntuació o valoració obtinguda, en atenció als mèrits i requisits establerts en les bases corresponents, les quals han de ser de coneixement públic (TRLEBEP i DL 1/1997).

En aquest sentit, cal tenir present que 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 dels representants dels treballadors, és necessari que aquests puguin contrastar i corroborar l'ús adequat de l'ampli marge de discrecionalitat que comporten els procediments de provisió provisional. Així, els representants dels treballadors haurien de disposar de la informació que pugui ser adequada, pertinent i necessària (ex. art. 4 LOPD) per controlar eventuais irregularitats que s'haguessin pogut produït en el procés de selecció.

Des d'aquesta perspectiva, estaria justificat el fet de facilitar la puntuació obtinguda pels candidats finalment seleccionats per a una contractació temporal a l'entitat, amb relació als mèrits o aspectes valorats en cada cas, segons les bases corresponents. Conèixer la puntuació que ha obtingut una persona seleccionada en relació amb l'experiència professional, la formació acadèmica o l'entrevista realitzada, 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 Comitè d'empresa ha de poder accedir a la informació referida a la valoració de l'òrgan de selecció de l'entitat, en relació amb les persones candidates que, havent participat en processos selectius de l'entitat durant el període sol·licitat (de gener de 2016 en endavant), han estat finalment seleccionades i contractades, així com a la puntuació atorgada a aquestes persones.

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 per l'òrgan de selecció de l'entitat), 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. A aquests efectes, la GAIP pot emprar les dades que consten a l'expedient per posar-se en contacte amb les persones afectades o bé sol·licitar a l'ens reclamat que li faciliti les dades que puguin ser emprades per posar-s'hi en contacte.

Finalment, 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, els representants dels treballadors (article 10 LOPD, article 41.3 TRLEBEP i article 65.2 ET).

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix facilitar al Comitè d'empresa accés a la informació referida als criteris de selecció i els barems aplicats en cadascun dels processos de selecció d'ofertes de treball temporal iniciats a partir de gener de 2016 a l'entitat, així com a les puntuacions obtingudes per les persones seleccionades i contractades arran dels diferents processos selectius.

Barcelona, 21 de desembre de 2017