

## **Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación presentada por un delegado de personal, contra un Ayuntamiento, por la denegación de acceso a información sobre el proceso selectivo en el que debería participado el jefe de recursos humanos del Ayuntamiento**

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada por un delegado de personal y presidente de una sección sindical en el Ayuntamiento, reclamando acceso a información sobre los procesos selectivos a los que se habría presentado el señor (...), jefe de recursos humanos del Ayuntamiento según la información disponible, así como todos los títulos académicos aportados en el proceso selectivo en comisión de servicio de 2022.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el siguiente informe.

### **Antecedentes**

1. En fecha 6 de octubre de 2022, el delegado de personal funcionario del Ayuntamiento, presenta una solicitud, dirigida al propio Ayuntamiento, en la que pide acceso a información relativa a los procesos selectivos a los que se habría presentado el señor (...) -quien según la información disponible es jefe de recursos humanos del Ayuntamiento-, así como los títulos académicos que éste habría aportado en el proceso selectivo en comisión de servicios al Ayuntamiento, de 2022.

En el mismo escrito el solicitante formula otras peticiones, en concreto, que se entregue vista y copia a todos los miembros del pleno de la instancia presentada (punto segundo), que se entregue vista y copia de la instancia presentada en el departamento de intervención y tesorería del Ayuntamiento (punto tercero), y que se considere dicho escrito como interpuesto contra un decreto de alcaldía de pago de un complemento al afectado (punto cuarto).

2. Consta en el expediente copia del Decreto de alcaldía, por el que se inadmite por extemporáneo el recurso a que se refiere el punto cuarto de la solicitud de 6 de octubre, citada.

3. En fecha 7 de noviembre de 2022, la persona solicitante presenta reclamación ante la GAIP, en calidad de delegado de personal y presidente de la sección sindical y actual representante de funcionarios.

En concreto, la persona reclamante pide que: *“Se me entregue vista y copia del proceso selectivos que se ha presentado el señor (...) así todos los títulos académicos aportados en el proceso selectivo en comisión de servicio en ( el Ayuntamiento ), de 2022.”*

En la misma reclamación a la GAIP, el reclamante expone que el motivo de la reclamación sería: *“no aportar la documentación del solicitante apartado 1 de la instancia presentada en calidad de delegado de personal electo (...)”*.

4. Consta en el expediente que el Ayuntamiento habría entregado en fecha 23 de diciembre de 2022 al reclamante, copia del decreto de convocatoria del proceso de selección para la provisión de una plaza de jefe de recursos humanos del Ayuntamiento, mediante el procedimiento de provisión por comisión de servicios, de 12 de abril de 2022, así como copia del acta de evaluación del único aspirante (el afectado), y de propuesta de provisión de la plaza por comisión de servicios a favor del único aspirante.

5. En fecha 17 de noviembre de 2022, la GAIP comunica al Ayuntamiento la reclamación presentada, y le solicita la emisión de informe, el expediente completo relativo a la solicitud de acceso a la información pública, y la identificación de las terceras personas afectadas por el acceso que se reclama, si las hubiere.

6. En fecha 24 de febrero de 2023, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto por el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en relación con la reclamación presentada.

7. A día de hoy, esta Autoridad no tiene constancia de que el Ayuntamiento haya respondido al requerimiento realizado por la GAIP.

## Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas (artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

## II

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como *” toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona . ”*(artículo 4.1 RGPD).

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito (artículo 5.1.a) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, el apartado c) dispone que el tratamiento será lícito si *”es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que *”las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC reconoce el derecho de las personas a *”acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida”* ( apartado 1).

El artículo 2.b) de la LTC define *”información pública”* como *”la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley”*.

La persona reclamante solicita que : *“Se me entrego vista y copia del proceso selectivos que se ha presentado el señor (...) así todos los títulos académicos aportados en el proceso selectivo en comisión de servicio en ( el Ayuntamiento ), de 2022.”*

La información relativa al régimen de personal que presta servicios a una administración pública, en este caso, de ámbito local (expedientes de procesos selectivos de acceso a la función pública, información sobre la contratación de personal laboral o el nombramiento del personal funcionario ) , así como la información de que pueda disponer el Ayuntamiento sobre su personal, es información pública a efectos del artículo 2.b) de la LTC y se encuentra sometida al régimen del derecho de acceso (artículo 18 LTC) .

Sin embargo, este derecho de acceso no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto, y en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales, es necesario tener en cuenta las limitaciones y criterios previstos en la legislación de transparencia (artículos 23 y 24 LTC), y los principios de la normativa de protección de datos personales.

### III

Con carácter previo hay que tener en cuenta que la persona que presenta la reclamación lo hace como delegado de personal funcionario y presidente de una sección sindical, en calidad de interesado. El escrito de solicitud de información previa presentado en el Ayuntamiento, que consta en el expediente, también está presentado en los mismos términos.

Esta cuestión es relevante, dado que son las juntas o delegados de personal (art. 39 TRLEBEP (Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico de el empleado público)), así como el Comité de Empresa (art. 63 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), los órganos específicos de representación de los funcionarios y de los trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, y como tales, ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 40 TRLEBEP y 64 ET), entre otras, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente.

La Disposición adicional primera de la LTC dispone que *" 2. El acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley."*

En este caso, los representantes de los trabajadores cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a la información previsto en los artículos 40 del TRLEBEP y 64 del ET, y consecuentemente son estas normas las que deben aplicarse con carácter prioritario, sin perjuicio de la aplicación supletoria del régimen de acceso previsto en la legislación de transparencia.

El artículo 40 del TRLEBEP, relativo a las funciones y legitimación de los órganos de representación, dispone:

*"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.*

*(...).*

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

*(...)"*.

El TRLEBEP otorga a los delegados de personal la función de recibir información sobre la evolución de las políticas de personal, (art. 40.1.a)), así como la de vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo ( Art. 40.1.e)). Estos, como órganos de representación de los trabajadores, deben poder acceder a la información de que disponga el Ayuntamiento que sea necesaria para el ejercicio sus funciones, información que podría contener datos personales de los trabajadores. En términos similares, y en lo que concierne al personal laboral, el artículo 64 del ET atribuye al Comité de empresa y por extensión también a los delegados de personal (art. 62.2 ET) el derecho a ser informados sobre las cuestiones que afectan los trabajadores.

Esta normativa reconoce a los órganos de representación la función de vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo. El TRLEBEP añade además el derecho a recibir información sobre las políticas de personal. Más allá de ello, no existe otra previsión específica que esté relacionada directamente con los procesos de selección de personal para la provisión de puestos de trabajo, y consecuentemente el eventual acceso a la información personal de los trabajadores por parte de sus órganos de representación debería encontrar su habilitación en esta función de vigilancia de las normas vigentes.

Aparte de las previsiones del régimen específico de acceso, habrá que tener en cuenta también las previsiones de la legislación de transparencia, cuya finalidad es tal y como se desprende del artículo 1.2 LTC, establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y los demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública.

Así, si los ciudadanos deben poder tener esta capacidad de controlar y pedir cuentas a las Administraciones públicas, con mayor motivo, si procede, habrá que reconocer esta capacidad a los representantes de los trabajadores.

#### IV

Por la información disponible, el reclamante formula su reclamación en referencia al proceso selectivo para la provisión de la plaza de jefe de recursos humanos del Ayuntamiento, en comisión de servicios, que habría concluido a favor del único aspirante, que es el afectado al que se refiere el reclamante.

Dado que la solicitud de acceso se formula en referencia al proceso selectivo mencionado, es necesario tener presente que los expedientes relativos a un proceso selectivo de personal pueden contener, un gran volumen de información personal y de diversa naturaleza: datos identificativos, formularios de solicitud para participar en la convocatoria, documentación justificativa o acreditativa de los méritos y requisitos (currículum vitae, certificados, títulos académicos...), datos merecedores de especial protección (salud, infracciones penales...), exámenes y ejercicios hechos por los aspirantes, documentación elaborada por el tribunal examinador (listas, actas, calificaciones, propuestas de nombramiento...) así como información de trámites, comunicaciones, avisos, etc.

De entrada, desde la perspectiva de la protección de datos, no existe inconveniente en facilitar el acceso de la persona reclamante a aquella información o documentación del expediente del proceso selectivo en cuestión, en el que no consten datos personales (enunciados ejercicios, criterios de corrección y de valoración de estos ejercicios, baremos fijados para la valoración de méritos, etc.).

Dicho esto, recordar también que en caso de que en la información solicitada constara información merecedora de especial protección (art. 23 LTC y 15 LT), deberá preservarse su confidencialidad, salvo que con la solicitud se hubiera aportado el consentimiento expreso de la persona afectada (artículo 70.1 Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC)), o que concorra alguna otra de las circunstancias habilitantes previstas en el artículo 15.1 del LT, a lo que nos remitimos. De no concurrir ninguna de estas circunstancias, el derecho a la protección de datos prevalecería sobre el derecho al acceso a la información con respecto a esa información.

En cuanto al resto de datos personales que puedan constar en la información requerida (proceso selectivo al que se habría presentado el afectado), se estará a lo establecido en el artículo 24 de la LTC, según el cual:

*“1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.*

*2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación debe tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:*

*a) El tiempo transcurrido.*

*b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.*

*(...).”*

De acuerdo con el artículo 18.2 de la LTC, el ejercicio del derecho de acceso no está sujeto a motivación, pero el hecho de que el solicitante exprese cuál es la finalidad que persigue y en definitiva los motivos por los que interesa conocer la información añade un elemento muy



importante a tener en cuenta como criterio de ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas.

En el escrito presentado al Ayuntamiento en fecha 6 de octubre, y que adjunta a su reclamación a la GAIP, el reclamante expone, en síntesis, que el proceso selectivo por el que el afectado, técnico de recursos humanos al Ayuntamiento, habría alcanzado la plaza de jefe de recursos humanos, no se habría ajustado a las previsiones legales aplicables. Asimismo, el reclamante cuestiona el complemento de destino atribuido al afectado.

Por aplicación del artículo 24.1 LTC, desde la perspectiva de la protección de datos, no habría inconveniente en facilitar información meramente identificativa de los empleados públicos o cargos que intervienen por razón de sus funciones en los diferentes procesos selectivos objeto de licitud de acceso.

Como ha hecho esta Autoridad en varias ocasiones, la normativa de protección de datos no impide el acceso a los datos meramente identificativos de los cargos o empleados públicos que en ejercicio de sus funciones puedan constar en la diferente documentación solicitada, en este caso, en la documentación relativa al proceso o procesos selectivos en los que haya participado la persona afectada, durante el período indicado por el reclamante.

En este sentido, según el artículo 70.2 del RLTC:

*“A efectos de lo que prevé el artículo 24.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, son datos personales meramente identificativos los consistentes en el nombre y apellidos, el cargo o lugar ocupado, cuerpo y escala, las funciones desarrolladas y el teléfono y direcciones, postal y electrónica, de contacto profesional, referidas al personal al servicio de las administraciones públicas, altos cargos y personal directivo del sector público de las administraciones públicas.*

*(...).”*

También es relevante tener en cuenta que parte de la información que se pide, relativa al mencionado proceso selectivo, ya habría sido objeto de publicidad por parte del Ayuntamiento, de conformidad con la normativa aplicable a los procesos selectivos y de acceso a la función pública.

El TRLEBEP establece que los procesos de selección de personal en el ámbito de las Administraciones públicas se encuentran sujetos a una serie de principios, entre los que conviene destacar los de publicidad y de transparencia (artículo 55.2.a) y b)). En concreto, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario, la norma dispone que es necesario proveerlos mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de publicidad (artículo 78 TRLEBEP). Por lo que respecta al personal laboral, nos remitimos al artículo 83 de la misma norma.

En el ámbito local, el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, prevé expresamente la publicación en el BOP del nombramiento de las personas seleccionadas (artículo 82 RPEL) .

El artículo 9.1.e) de la LTC, establece que debe publicarse (en el portal de la transparencia o sede electrónica correspondiente) los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal y no se distingue si se trata de provisión provisional o definitiva.

Por lo que respecta al acceso a la condición de personal de las administraciones públicas, el artículo 21 del RLTC establece que:

*1. A efectos de la letra e) del artículo 9.1 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, las administraciones públicas deben publicar las convocatorias y los resultados de:*

*a) Procedimientos de acceso a los cuerpos y escalas de personal funcionario, estatutario y personal laboral.*

*b) Procedimientos de promoción interna.*

*c) Procedimientos de provisión provisional y definitiva.*

*d) Procedimientos de selección de personal interino o laboral temporal, incluidas las bolsas de interinos.*

*e) Becas y ayudas para prestar servicios.*

*f) Ofertas de contrataciones en prácticas.*

*2. Los datos a publicar deben hacer referencia, como mínimo, al anuncio de la convocatoria, a las bases, a los anuncios oficiales y al nombre y apellidos ya 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 a los criterios establecidos en materia de protección de datos.*

*3. La actualización de la publicación de los datos es continua, en función del desarrollo de cada convocatoria. En caso de que no existan datos a publicar, se hará constar este extremo.”*

Teniendo en cuenta todo esto, facilitar el acceso a la información que ya ha sido objeto de difusión por aplicación de la normativa correspondiente, en el transcurso del proceso selectivo, no comporta una especial injerencia en lo que respecta al derecho a la protección de datos personales de las personas afectadas, como por ejemplo, las listas de aspirantes admitidos al proceso, el nombramiento de la persona que haya superado el proceso selectivo o el puesto de trabajo al que queda adscrita.

Aplicando estas consideraciones al caso examinado, no parece haber obstáculo al facilitar esta información relativa al proceso selectivo a que se refiere el reclamante.

Dicho esto, y que se refiere al resto de datos personales que puedan contener estos expedientes, es necesario analizar si el acceso a estos datos sería necesario para alcanzar la finalidad de acceso perseguida, la cual debería enmarcarse dentro del ejercicio de funciones legalmente atribuidas a los delegados de personal, o al menos, si resulta justificado acceder a ellos para alcanzar las finalidades de transparencia previstas en la legislación de transparencia (art. 24.2 LTC).

En caso de que nos ocupe, y dada la información de que se dispone, parece que en el proceso selectivo al que se refiere el reclamante únicamente habría habido un aspirante, en concreto, la persona a que se refiere el reclamante.



Teniendo en cuenta esto, recuerda que el acceso a los datos de la persona afectada (que habría ganado el concurso), que constarían en el expediente correspondiente, podría comportar facilitar información sobre sus datos identificativos y de contacto, la experiencia, la formación académica o, en su caso, sobre las pruebas realizadas. Es necesario pues hacer una ponderación previa entre el interés público en su divulgación y la incidencia que puede tener en la privacidad de la persona candidata finalmente nombrada.

En este caso, para valorar el interés público que puede haber en el acceso a la información, debe tenerse en cuenta que el artículo 31.6 del texto refundido del Estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas para impugnar los acuerdos de los órganos de selección:

*“6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.”*

Por tanto, y en la medida en que el delegado que solicita la información pertenezca a una organización sindical que tenga la condición de más representativa para llevar a cabo el control de la actuación administrativa, parece que el acceso podría abarcar no sólo la identidad de la persona seleccionada, sino también el conocimiento de los méritos alegados que se hayan tenido en cuenta y la puntuación obtenida. Así, el reclamante podría tener acceso, en concreto, a la documentación sobre la titulación académica que haya aportado el afectado en el proceso selectivo en cuestión.

Ciertamente, este acceso comporta una afectación considerable del derecho a la protección de datos de la persona seleccionada, dado que permite conocer no sólo la puntuación obtenida ((que, de hecho, ya consta en el acta de 12 de abril de 2022, que el ayuntamiento ya habría facilitado al reclamante), sino también otros aspectos relevantes de su vida académica o profesional, e incluso elementos de su personalidad, en función de las pruebas realizadas, que permitan obtener un perfil.

Ahora bien, esta limitación parece que se derivaría necesariamente del reconocimiento la legitimación mencionada por el EBEP, dado que, como ha revertido esta Autoridad en ocasiones anteriores, no tendría sentido reconocer la legitimación para recurrir en vía administrativa o en vía contenciosa, sin poder acceder a la información necesaria para analizar la viabilidad del recurso.

En cualquier caso, desde la perspectiva del principio de minimización (art. 5.1.c) RGPD), habría que excluir determinados datos identificativos y de contacto de la persona seleccionada (núm. DNI, teléfono, dirección, etc.), en caso de que puedan constar en la información reclamada.

Ahora bien, en el caso de no tratarse el reclamante de un delegado de una organización sindical que tenga la condición de más representativa, la información debería limitarse a la identidad de la persona seleccionada y las puntuaciones obtenidas en los distintos méritos o pruebas, dada la normativa aplicable. Información que, en caso de que nos ocupa, y dada la información disponible, el Ayuntamiento ya habría facilitado al reclamante.

Todo ello, sin perjuicio de que determinadas circunstancias personales de la persona afectada pudieran justificar la limitación del derecho de acceso de la persona reclamante a la información personal a la que se ha hecho referencia. En este sentido, recordar que convendría dar traslado al afectado de la petición de acceso, a fin de, en su caso, poder alegar la concurrencia de alguna de estas circunstancias (artículo 31 LTC).

## **Conclusión**

La normativa de protección de datos no impide el acceso del reclamante, en caso de que sea delegado de una organización sindical que tenga la condición de más representativa, a la información sobre los datos de formación, la experiencia profesional, así como la puntuación respecto a los méritos y otros elementos valorativos que hayan sido tenidos en cuenta en el proceso de selección y las puntuaciones otorgadas en relación con el afectado.

En caso de que el reclamante no pertenezca a una organización sindical que tenga la condición de más representativa, la información debe limitarse a la identidad de la persona seleccionada en un proceso selectivo -en su caso, el trabajador afectado- y las puntuaciones obtenidas en los distintos méritos o pruebas.

Barcelona, 20 de marzo de 2023

Traducción automática