



Resolución 825/2021

S/REF: T-046-2021

N/REF: R/0825/2021; 100-005848

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.

Información solicitada: Evaluaciones del desempeño en bolsas de empleo: criterios, responsables y actas

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 17 de agosto de 2021 el reclamante solicitó a la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

- *Criterios que utiliza la Dirección de Recursos Humanos para llevar a cabo las Evaluaciones del Desempeño, criterios para valoración y responsables de la realización de los mismos, si estos criterios han sido previamente negociados en la Comisión de Empleo Central y, en su caso, que se me remita copia del acta.*
- *Número de personas que fueron evaluadas negativamente en la provincia de A Coruña desde que se publicaron los listados definitivos de Bolsa de Empleo el 10 de mayo de 2018, con indicación de la Bolsa de Empleo a la que pertenecen o pertenecían.*

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>

- *Relación de las personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña, como consecuencia de una evaluación negativa del desempeño, con indicación de los responsables que realizaron cada una de dichas evaluaciones.*

2. Mediante resolución de fecha 17 de septiembre de 2021, la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. contestó al solicitante lo siguiente:

Analizado el contenido de su solicitud, esta Sociedad ha resuelto la admisión parcial de la misma, concediendo el acceso a la Información solicitada en los puntos 1 y 2, y denegando el acceso a los datos referidos en el punto 3, en aplicación del artículo 15.1 de la LTAIBG.

En relación con la información solicitada en los puntos 1 y 2, se traslada lo siguiente:

Con base en las previsiones del vigente Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. S.M.E, con fecha 26 de julio de 2012 se adoptaron los criterios de evaluación del desempeño, previa reunión el 16 de julio de 2012, para negociar con las organizaciones sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio, entre las que no se encuentra la Confederación Intersindical Gallega.

La evaluación del desempeño pretende realizar una evaluación lo más objetiva posible acerca de la actuación y resultados obtenidos por la persona en el desempeño diario de su puesto de trabajo. Los criterios, dado que tratan de valorar las cualidades y capacidades de las personas en el puesto de trabajo, no constituye un numerus clausus, teniéndose en cuenta, entre otros, la calidad y eficiencia en el desempeño (como ejemplo, el desconocimiento injustificado de productos y servicio): o conductas y comportamientos que supongan una quiebra de los principios básicos del trabajo, u otras aptitudes y competencias mínimas personales (como comportamientos de acoso o conductas discriminatorias, respeto en el trato personal, incumplimiento y desobediencia a las órdenes de sus superiores, ausencias, retrasos y abandonos del puesto).

En este sentido, se procura que las evaluaciones incorporen informes de más de un superior, salvo que los supuestos reflejen hechos o comportamientos graves suficientemente justificados o documentados. El decaimiento puede afectar a una o a las dos bolsas de empleo en las que las personas puedan estar inscritas, si bien cuando los informes reflejan hechos o comportamientos graves, la evaluación afecta a todas las bolsas en las que figura inscrito/a .

En este sentido, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del III Convenio Colectivo y en el Anexo de Ingreso y Ciclo del empleo, las evaluaciones negativas del desempeño se comunican de forma motivada, tanto al interesado como a la Comisión de Empleo Provincial.

En cuanto a los candidatos que han sido evaluados negativamente de las Bolsas de Empleo referidas a la convocatoria de 23 de octubre de 2017 de la provincia de A Coruña, desde su puesta en funcionamiento hasta la actualidad, ha de indicarse que se han realizado sobre cinco personas inscritas, incluidas en Bolsas de los ámbitos de Santiago de Compostela, Betanzos, Ortigueira, Cedeira, Narón, Bertamiran-Ames, A Ramallosa-Teo.

En relación con lo solicitado en el punto 3 de su petición, procede la denegación del acceso en virtud de lo previsto en el artículo 15.3 de la LTAIBG, dado que la información solicitada contiene datos de carácter personal de ciertos trabajadores de Correos, concretamente, sus datos identificativos vinculados con una actuación, conducta o resultado negativo que ha motivado su evaluación negativa de desempeño, de conformidad con los criterios expresados más arriba -test del daño- Ello sin que, en el presente caso, pueda deducirse la concurrencia de un especial interés público en la divulgación de dicha información, dado que su conocimiento no contribuye a la finalidad transparencia que pretende la LTAIBG y que se recoge en su preámbulo ("someter a escrutinio la acción de los responsables públicos, conocer cómo se toman las decisiones que afectan a los ciudadanos, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones")- test del interés público.

3. Disconforme con la respuesta recibida, mediante escrito registrado el 30 de septiembre de 2021, el solicitante interpuso una reclamación, en aplicación del [artículo 24²](#) de la LTAIBG, ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) con el siguiente contenido resumido:

(...) la información que me facilitó la empresa no es suficiente, ya que no se me remite copia del acta o, en su defecto, de cualquier otro acuerdo alcanzado con las Organizaciones Sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, ni tampoco se me informa de qué cargo/s ocupan los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del Desempeño y, lo más importante, tampoco se concretan cuáles son los criterios que se están aplicando, sino que se me mencionan una serie de cuestiones generales que, entre otras, pueden llevar a que cada integrante de las Bolsas de Empleo sea valorado subjetivamente dependiendo de la persona que realice dicha evaluación o dependiendo de quién sea la persona evaluada (amigo, familiar ...).

SEGUNDO: La información facilitada por la empresa es insuficiente en cuanto al número de personas que fueron evaluadas negativamente y en qué Bolsa de Empleo, ya que, tal y como establece el Capítulo II del Anexo "Ingreso y Ciclo de Empleo" en el apartado I. "Número de Bolsas de Empleo:

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>

En cada ámbito geográfico existirán como máximo cuatro bolsas para la contratación temporal respecto de los siguientes puestos:

1. Atención al Cliente.
2. Reparto 1 (moto/servicios rurales motorizados).
3. Reparto 2 (pie/servicios rurales no motorizados).
4. Agente/Clasificación."

En relación con lo anterior, cuando hablamos de Bolsas de Empleo en el ámbito de la empresa, se entiende como Bolsa el ámbito geográfico y el puesto, por poner un ejemplo: A Coruña Atención Cliente. Si se pone simplemente A Coruña la información es insuficiente, ya que un candidato no puede pertenecer a más de dos Bolsas de Empleo (El candidato no puede estar a la vez en A Coruña Atención Cliente, en A Coruña Reparto 1 y en A Coruña Reparto 2, porque serían 3 Bolsas de Empleo, pero sí podría estar en dos Bolsas de diferentes ámbitos geográficos, por ejemplo en A Coruña Atención Cliente y en Ferrol Reparto a Pie). La información que me facilita la empresa es insuficiente ya que no se concreta a que Bolsa de Empleo pertenecían las 5 personas que fueron evaluados negativamente. Desconozco, dentro de los ámbitos geográficos que se indican Santiago, Betanzos, Ortigueira, Cedeira, Narón, Bertamirán y A Ramallosa, en qué Bolsa fueron evaluados negativamente los candidatos, si en la Bolsa de Reparto 1, de Reparto 2, de Atención Cliente, o de Agente/Clasificación.

Por otra parte tengo constancia que, aparte de las 5 personas que se mencionan, hay otras que también fueron evaluadas negativamente en la provincia de A Coruña y que por ese motivo decayeron de las Bolsas de Empleo figurando como motivo la no superación del período de prueba. Correos no está incluyendo en la información a las personas que se les rescindió el contrato debido a una Evaluación Negativa del Desempeño que desencadenó en la no superación del periodo de prueba. Entiendo que un candidato que no supera un período de prueba es porque fue previamente evaluado negativamente, aunque el motivo que finalmente figure para rescindirle el contrato sea el de "No superación del período de prueba".

TERCERO: En el punto tercero de la solicitud de información al Portal de Transparencia de Correos, en mi condición de Delegado Sindical, pedía la "Relación de las personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña, como consecuencia de una evaluación negativa del desempeño, con indicación de los responsables que realizaron cada una de dichas evaluaciones". Esta información se me deniega con amparo al art. 15.3 de la LTAIBG, justificando que "la información solicitada contiene datos de carácter personal de ciertos trabajadores de Correos", cuando estos datos han sido publicados por Correos en el momento

de publicación de las Bolsas de Contratación, basándose en los principios declarados reiteradamente por el Tribunal Supremo en las sentencias de 18 de enero de 2012 y de 20 de octubre de 2014, entre otras muchas, añadiendo la sentencia del 20 de octubre de 2014 que "ese principio de publicidad en su formulación más genérica, está ligado a otros mandatos constitucionales como son el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución y el principio de objetividad que para toda actuación de la Administración pública dispone el artículo 103.1 del propio texto constitucional. Y por eso mismo conlleva, entre otras cosas, tanto la necesidad de que toda actuación administrativa sea transparente en los hechos, criterios y razones que determinen sus decisiones, pues sólo así es posible el control que demanda el derecho a la tutela judicial efectiva; como también que esos criterios estén establecidos con anterioridad a su finalización cuando de procedimientos competitivos se trate, porque de esta manera es como queda conjurado con las debidas garantías el riesgo del favoritismo individual (contrario al principio de objetividad) que se producirá si los criterios de valoración de los aspirantes fuesen definidos una vez realizadas esas pruebas competitivas".

Por otro lado, y amparándose también en el artículo 15.3 de la LTAIBG, también se me deniega el acceso a conocer el cargo de las personas que llevaron a cabo dichas Evaluaciones Negativas del Desempeño, cuando en mi solicitud no se está pidiendo el nombre sino la responsabilidad que ocupa dentro del cuadro de mandos de Correos (como por ejemplo: Responsable de Distribución de Reparto de la Oficina Principal de A Coruña, Responsable de la Oficina de Atención al Cliente de Ferrol ...), por eso,

SOLICITO Que tenga en consideración lo expuesto en este escrito y sea anulada la resolución contra la que se interpone esta reclamación y sea reconocido mi derecho de acceso a la información en los términos expuestos en la solicitud inicialmente presentada, indicando también el número de candidatos que fueron Evaluados Negativamente y que sus contratos fueron rescindidos por "No superación del período de prueba".

4. Con fecha 30 de septiembre de 2021, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas. El 28 de octubre de 2021 se recibió escrito, con el siguiente contenido resumido:

(...) el propio solicitante parece reconocer abiertamente que la información requerida no ostenta un interés público en el sentido definido por el propio Preámbulo de la LTAIBG. Esta Sociedad es conocedora del criterio reiterado de ese CTBG, avalado por varias sentencias judiciales (entre otras, la Sentencia 82/2018, de 6 de julio de 2018, o la Sentencia 5/2019, de 21 de enero de 2019, ambas dictadas por el Juzgado Central de lo Contencioso-administrativo nº 6 de Madrid), en relación con la legitimidad de los representantes de los trabajadores para

solicitar información al amparo de la LTAIBG, como ciudadanos de pleno derecho que son, con independencia de que participen, o no, de alguna organización sindical. Criterio que CORREOS comparte. Pero, siendo cierto lo anterior, no lo es menos que el derecho de acceso reconocido por la LTAIBG no está previsto para el ejercicio de la actividad sindical, como también ha reiterado ese CTBG en diversas resoluciones (entre otras, la R/0040/2018 o la R/0131/2018).

De acuerdo con lo dicho hasta aquí, esta Sociedad considera que la reclamación debiera ser íntegramente desestimada, al considerar que el objeto de su solicitud de información, de la que aquella trae causa, ostenta un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de la LTAIBG, lo que constituye causa de inadmisión de conformidad con el artículo 18.1.e).

En cuanto al primer motivo de oposición del solicitante (según la numeración que se ha empleado en el apartado tercero de los “Hechos”), referente a “el acta o, en su defecto, cualquier otro acuerdo alcanzado con las Organizaciones sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo” ha de tenerse en cuenta lo siguiente.

La negociación de los criterios a aplicar en las evaluaciones del desempeño tuvo lugar en reunión de la Comisión de Empleo Central, de fecha 16 de julio de 2012, a la que asistió, por un lado, la representación de la empresa y, por otro lado, la representación de las organizaciones sindicales firmantes del III Convenio colectivo de CORREOS (más CGT), entre las que no se encuentra Confederación Intersindical Gallega (CIG), a la que pertenece el Sr. XXXXX.

Dado que la organización sindical del reclamante no participó en dicha reunión, ahora el interesado –en su condición de Delegado sindical– intenta obtener acceso al contenido de la misma, para el ejercicio de su particular actividad sindical, pero utilizando el canal creado por la LTAIBG que, repetimos una vez más, no está previsto para tal finalidad. Como se ha expuesto más arriba, este tipo de actuaciones pueden calificarse como de “espigueo normativo”, toda vez que consisten en utilizar las normas “a conveniencia” para crear “derechos a medida”.

Respecto del segundo motivo de oposición (“cargos que ocupan los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del desempeño”), se considera que la Resolución inicial de CORREOS ofrece información equilibrada al respecto, al trasladar que las evaluaciones se realizan, por norma general, por parte de más de un responsable jerárquico del trabajador, salvo en aquellos supuestos en los que se reflejen hechos o comportamientos graves suficientemente justificados o documentados, en cuyo caso es el Responsable de Recursos Humanos quien comunica el resultado de la evaluación negativa, de forma motivada, con carácter previo a su efectividad.

En relación con el tercer motivo de oposición (“criterios que se están aplicando”), la precitada Resolución incluye, de forma detallada, una descripción de los criterios utilizados por CORREOS para evaluar de forma objetiva la actuación y los resultados obtenidos por el trabajador en el desempeño diario de su puesto de trabajo, con independencia de que al ahora reclamante pueda parecerle completa o no. Por otro lado, esta Sociedad no entra a valorar las manifestaciones sobre la posibilidad de valoración subjetiva de los trabajadores dependiendo de lazos familiares o de amistad con los evaluadores, si bien CORREOS rechaza absolutamente este tipo de acusaciones veladas vertidas sin pruebas ante un organismo como el CTBG, quien, a mayor abundamiento, no ostenta competencias para discernir este tipo de cuestiones. Conviene repetir, una vez más, que este tipo de disputas deben resolverse a través de los cauces legales previstos en la normativa que regula las relaciones laborales en el marco de la empresa.

Por lo que atañe al cuarto motivo de oposición (“Bolsa de empleo a la que pertenecían las 5 personas que fueron evaluadas negativamente”), indicar nuevamente que CORREOS facilitó al solicitante la información requerida especificando los ámbitos territoriales correspondientes a las Bolsas de Empleo a las que se encontraban adscritos los referidos trabajadores, considerando que ello proporciona una visión global sobre el panorama que interesa al actor y entendiendo que una identificación más concreta de la Bolsa únicamente serviría al fin de señalar individualmente a la persona que fue evaluada negativamente, sin que ello resulte de interés público y sin perjuicio, huelga repetirlo, de los motivos alegados por CORREOS para solicitar ante ese CTBG la desestimación íntegra de la reclamación.

En cuanto al motivo de oposición quinto (“Relación de personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña, como consecuencia de una evaluación negativa del desempeño”), esta Sociedad se remite a lo indicado en su Resolución de 17 de septiembre de 2021, en la que se denegaba el acceso en virtud de lo previsto en el artículo 15.3 de la LTAIBG, por cuanto la divulgación de la información solicitada acarrearía la vulneración de derechos en materia de protección de datos de carácter personal de ciertos trabajadores de CORREOS (test del daño), sin que conste la existencia de un interés público superior que justifique tal vulneración de derechos (test del interés público).

A este respecto, el Sr. XXXX intenta justificar el interés público de la información solicitada alegando la defensa del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, relacionándolo, no sin dificultad, con el principio de objetividad de la actuación de la administración pública.

Sin embargo, no puede prosperar el primer argumento habida cuenta que el decaimiento de las Bolsas de Empleo se informa debidamente al propio interesado, salvaguardando de este modo sus derechos, así como a la Comisión de Empleo Provincial, por estar específicamente

contemplado en el art. 17.6 del III Convenio Colectivo de CORREOS. Señalar en este punto, que la organización sindical que representa el Sr. XXXX no se encuentra incluida en la Comisión de Empleo de A Coruña, por lo que no ha podido conocer los decaimientos de las Bolsas de contratación de dicha provincia. No obstante, existiendo un doble sistema de control, la no publicación general de información sobre las evaluaciones del desempeño practicadas no produce injerencia alguna con respecto a la tutela judicial efectiva de los afectados, toda vez que tanto estos como la Comisión de Empleo Provincial son concedores del informe de evaluación con carácter previo a la efectividad y pueden, en su caso, instar las acciones que entiendan oportunas en su defensa.

Finalmente, sobre el motivo de oposición sexto (“cargo de las personas que llevaron a cabo dichas Evaluaciones negativas del Desempeño”), dado que no es posible comunicar la relación de personas decaídas de las Bolsas de Empleo, por concurrir el límite al acceso previsto en el artículo 15.3 de la LTAIBG, tampoco procede indicar el cargo del responsable o responsables jerárquicos que efectuaron la pertinente evaluación del desempeño. En este sentido, aunque el actor aclara que “no se está pidiendo el nombre, sino la responsabilidad que ocupa dentro del cuadro de mando de CORREOS” y cita como ejemplo “Responsable de la Oficina de Atención al Cliente de Ferrol”, resulta del todo evidente que, en el presente caso, señalar el concreto puesto equivale en la práctica a indicar el nombre de la persona, dado que los puestos son únicos y son ocupados por un único titular.

Para concluir, sobre la ampliación de la solicitud inicial que realiza el interesado y que se ha detallado en el apartado Tercero de los “Hechos” (“número de candidatos que fueron evaluados negativamente y que sus contratos fueron rescindidos por no superación del periodo de prueba”), ha de traerse a colación el criterio reiterado de ese CTBG (valga por todas la R/0134/2016) en cuanto a la ampliación de la información solicitada en vía de reclamación (realizada por parte del reclamante con la intención de complementar el contenido de la solicitud inicial), habiendo determinado que las resoluciones a las reclamaciones deben atenderse, estrictamente, a si la respuesta proporcionada a la solicitud de información atiende a los términos de la misma.

III.- CONCLUSIONES

1º.- Esta Sociedad solicita la desestimación íntegra de la reclamación por cuanto resulta evidente que el acceso a la información sobre el sistema de evaluación del desempeño en la provincia de A Coruña, con el grado de detalle requerido, tiene como finalidad el ejercicio de la actividad sindical por parte del interesado, quien afirma, en todo momento, realizar su petición en su condición de Delegado sindical de la Confederación Internacional Gallega (CIG). A este respecto, y teniendo en cuenta que los derechos informativos de los representantes

sindicales quedan expresamente regulados en la normativa laboral, la utilización del canal previsto por la LTAIBG podría calificarse como “espiguelo normativo”, técnica rechazada por el CTBG en numerosas ocasiones.

2º.- Sin perjuicio de lo anterior, CORREOS remitió gran parte de la información solicitada mediante Resolución de 17 de septiembre de 2021, en aras de prestar la máxima colaboración al solicitante. No obstante, y sin perjuicio de lo dicho en el punto anterior, analizado el contenido de la reclamación se observa lo siguiente:

- (i) En cuanto al acta solicitada, la misma corresponde a una reunión de la Comisión de Empleo Central, de la que no forma parte la organización sindical a la que pertenece este Delegado sindical, y por lo tanto no pudo conocer tales contenidos, intentando utilizar ahora el cauce de la LTAIBG para acceder a los mismos, si bien haciendo valer su condición de representante de los trabajadores, desvirtuando a juicio de esta Sociedad, tanto la finalidad de transparencia de la LTAIBG, como el marco de relaciones laborales establecido en CORREOS;
- (ii) En cuanto a los responsables de realizar las evaluaciones del desempeño, los criterios de aplicación y las Bolsas a las que pertenecían los trabajadores decaídos, esta Sociedad entiende que proporcionó la información suficiente sobre el panorama que interesa al actor, dentro de los estándares de interés general que establece la LTAIBG y que permiten a la ciudadanía el control de la actividad pública;
- (iii) Respecto de la identidad de las personas decaídas de las Bolsas y de los responsables de su evaluación, se entiende que concurre el límite al acceso previsto en el artículo 15.3 de la LTAIBG. Finalmente, sobre la ampliación de la solicitud en vía de reclamación que realiza el interesado, esta Sociedad entiende que no debe pronunciarse.

En virtud de lo expuesto, esta Sociedad considera procedente que se resuelva la desestimación de la pretensión del reclamante.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG³](#) y en el [artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de](#)

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

Transparencia y Buen Gobierno⁴, el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del artículo 24 de la LTAIBG⁵, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

2. La LTAIBG reconoce en su artículo 12⁶ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, "*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*".

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de "*formato o soporte*". Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza "*pública*" de las informaciones: (a) que se encuentren "*en poder*" de alguno de los sujetos obligados por la ley, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas "*en el ejercicio de sus funciones*".

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud de acceso a la información relativa a i) los criterios que utiliza la Dirección de Recursos Humanos para llevar a cabo las Evaluaciones del Desempeño; ii) el número de personas que fueron evaluadas negativamente en la provincia de A Coruña desde que se publicaron los listados definitivos de Bolsa de Empleo y iii) la relación de las personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña, como consecuencia de una evaluación negativa del desempeño, formulada en los términos que figuran en los antecedentes de hecho.

Correos concede el acceso parcial y el solicitante reclama que a) *no se remite copia del acta*; b) *tampoco se informa de qué cargo/s ocupan los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del Desempeño*; c) *tampoco se concretan cuáles son los criterios que se están aplicando*; d) *la respuesta es insuficiente en cuanto al número de personas que fueron evaluadas negativamente y en qué Bolsa de Empleo* y e) *se deniega la identificación de las*

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>

personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña con amparo al art. 15.3 de la LTAIBG, cuando estos datos han sido publicados por Correos en el momento de publicación de las Bolsas de Contratación, basándose en los principios declarados reiteradamente por el Tribunal Supremo.

Así las cosas, debemos analizar la reclamación punto por punto, para dar una respuesta satisfactoria a la cuestión debatida.

4. En relación al acta reclamada *“o, en su defecto, cualquier otro acuerdo alcanzado con las Organizaciones sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo”,* Correos señala que *“en la reunión de la Comisión de Empleo Central, el reclamante no participó e intenta obtener ahora acceso al contenido de la misma, para el ejercicio de su particular actividad sindical, pero utilizando el canal creado por la LTAIBG que no está previsto para tal finalidad..., este tipo de actuaciones pueden calificarse como de “espiguelo normativo”.*

No queda claro de estas manifestaciones si realmente existe o no un acta de la citada reunión. No obstante, el [artículo 88.5 del Estatuto de los Trabajadores](#)⁷– relativo a la Comisión negociadora - dispone que *“Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario”.* A mayor abundamiento, realizando una simple búsqueda en Internet con la expresión *“Comisión Negociadora del Convenio Colectivo acta”*, se pueden encontrar múltiples ejemplos de la existencia y publicación de actas relacionadas con la constitución de comisiones negociadoras de convenios colectivos, como el de las industrias de elaboración del arroz, de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal o de las empresas entidades mercantiles.

El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno tiene un criterio claro y definido que considera que la LTAIBG ampara el acceso a las actas de los órganos colegiados de dirección de Organismos y entidades públicas en la medida en que sus decisiones tienen incidencia en el ejercicio de funciones públicas y, por lo tanto, su conocimiento entronca con la finalidad de la norma, expresada en su Preámbulo: *La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos*

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20220323&tn=1#a88>

públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.

El acceso a las actas de órganos colegiados ha sido considerado por esta Autoridad Administrativa Independiente como un supuesto de “información pública” susceptible de configurarse como objeto del derecho de acceso. En este sentido, la doctrina sobre el particular se encuentra avalada por la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2021, dictada en recurso de casación nº 1866/2020, que fija, en sentido afirmativo, la doctrina casacional respecto a si el derecho de acceso a la información pública permite acceder al contenido tanto de las actas de reuniones como de los acuerdos adoptados por órganos colegiados.

En definitiva, siguiendo el criterio mantenido anteriormente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en otras resoluciones que tenían por objeto la información ahora solicitada –entre otras, las resoluciones R/0217/2017; R/0033/2018; R/0066/2018; y, finalmente, R/0293/2018-, criterio respaldado por el Tribunal Supremo, entendemos que la reclamación ha de ser estimada en este asunto, reconociendo el derecho del reclamante a acceder a la información solicitada previa eliminación de los datos de carácter personal que permitan la identificación de personas físicas que no formen parte de los órganos de gobierno de las entidades involucradas ni consten en actos ya publicados. Asimismo, deberán suprimirse las opiniones y manifestaciones vertidas por sus miembros en las deliberaciones que afecten a la confidencialidad o el secreto requerido en la formación de voluntad del órgano colegiado.

Si no existe el acta reclamada, Correos debe dejar constancia expresa de esta circunstancia.

Del mismo modo, si no existe acta, no procede la entrega, en su defecto, de cualquier otro acuerdo alcanzado con las Organizaciones sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, como pretende el reclamante, dado que esta concreta petición no fue incluida en la solicitud de acceso inicial.

Como ha manifestado en múltiples ocasiones este Consejo, la naturaleza revisora de la reclamación del artículo 24 de la LTAIBG impide incorporar en este procedimiento cambios sobre el contenido de la inicial solicitud de acceso, debiendo por tanto esta Autoridad circunscribir su examen y valoración exclusivamente al objeto de la solicitud formulada ante el órgano cuya decisión ahora se revisa, sin extender su pronunciamiento a otros ámbitos no incluidos en dicha solicitud inicial.

A estos efectos, no puede considerarse que el reclamante realice labor de espiguelo alguna, ya que lo que subyace es el ejercicio del derecho de acceso a la información pública por parte de

una persona que, además, tiene la condición de representante sindical. En este sentido, este Consejo de Transparencia se ha pronunciado en diversas ocasiones a favor de reconocer este derecho a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores, criterio avalado también por los tribunales de justicia. Por todas, se cita la Sentencia en Casación del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2020, en la que concluye lo siguiente: *“CUARTO. Doctrina jurisprudencial que se establece. El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe.”*

5. En cuanto a la solicitud de información sobre *“qué cargo/s ocupan los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del Desempeño”*, Correos deniega el acceso porque considera que *“la Resolución inicial ofrece información equilibrada al respecto, al trasladar que las evaluaciones se realizan, por norma general, por parte de más de un responsable jerárquico del trabajador, salvo en aquellos supuestos en los que se reflejen hechos o comportamientos graves suficientemente justificados o documentados, en cuyo caso es el Responsable de Recursos Humanos quien comunica el resultado de la evaluación negativa”*.

A nuestro juicio, no debe existir inconveniente en indicar el cargo que se ocupa de las Evaluaciones Negativas del Desempeño.

Al respecto, debemos traer a colación en este punto la doctrina fijada por la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 4 de mayo de 2018 (ECLI: ES:AN:2018:1914): *“La resolución impugnada considera improcedente facilitar al demandante la identidad de la persona que elaboró una nota técnica y ello por dos razones que son, de alguna manera, contradictorias.*

Se dice, en primer lugar, que los datos personales interesados van “más allá de la organización, funcionamiento o actividad pública” de Enaire, lo que excluye, con arreglo al art. 15.2 de la LTAI, que deban facilitarse. Es obvio que ello no es así. El demandante pide que se le facilite la identidad de una persona con una relación jurídica especial con Enaire, en virtud de la cual ha elaborado una nota para dicha entidad pública. Se trata claramente de “datos identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública” de la misma, de modo que es obligado conceder el acceso a la información, salvo que prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos, prevalencia que no se ha invocado en este caso. El art. 2.2 del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal ,

aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, excluye de su ámbito de aplicación a los ficheros que se limiten a incorporar los datos de las personas físicas que presten sus servicios en personas jurídicas, "consistentes únicamente en su nombre y apellidos, las funciones o puestos desempeñados, así como la dirección postal o electrónica, teléfono y número de fax profesionales", lo que supone que tales datos no trascienden de la organización, funcionamiento o actividad pública de la entidad a la que se prestan servicios. La identidad del redactor de la nota podría figurar sin dificultad alguna en el organigrama que las Administraciones han de publicar con arreglo al art. 6.1 de la LTAI, en el que han de identificar "a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional".

La resolución impugnada indica como segundo fundamento de la denegación de la información que el conocimiento de la identidad del autor de la nota, una vez que su contenido ha sido asumido por Enaire, no tiene ninguna incidencia pública. Ha decirse que ni Enaire ni el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno pueden enjuiciar en este caso si la información solicitada tiene o no incidencia o interés públicos. Del tenor de la LPAI no se deduce que dicha incidencia sea requisito para acceder a la información pública, acceso al que se tiene derecho, con arreglo a dicha Ley, sin necesidad de que el solicitante motive su solicitud, según se consigna expresamente en el preámbulo de la norma, ni, por tanto, de que haga explícito qué interés (público o privado) le mueve a solicitar la información.

Por otra parte, la circunstancia de que el contenido de una nota técnica (lo mismo que el de una resolución administrativa o el de un reglamento, haya sido asumido por un órgano administrativo) no excluye la posibilidad de que los ciudadanos interesados conozcan la identidad de quienes hayan participado en su elaboración. Por el contrario, la transparencia consiste cabalmente en la visibilidad de lo que hay y de los que están detrás de las declaraciones formalizadas de conocimiento o de voluntad de las Administraciones y, singularmente, en la posibilidad de conocer la identidad de las personas que, integradas en su organización o incluso desde fuera de ella, han tomado parte o han influido en su elaboración." (FJ. 3º)

Doctrina que debe completarse con la más reciente de la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 16 marzo 2021 (ECLI:ES:AN:2021:956), según la cual: "La identificación de quienes ostentan un empleo público es la regla general. Los nombramientos de prácticamente todos los funcionarios públicos son publicados en los diarios oficiales y de general conocimiento. Solo cuando una ley expresamente autoriza la confidencialidad de la identidad del empleado público puede mantenerse ésta reservada, así como cuando pueda comprometer otros derechos constitucionales prevalentes.

El artículo 15.2 de la Ley de Transparencia, corroborando las anteriores afirmaciones, “con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano”.

Puede mantenerse la confidencialidad sobre datos personales, especialmente aquellos que faciliten la localización de las personas o de su centro de trabajo, cuando pueda comprometerse la integridad física de los empleados públicos, por ejemplo, en los casos de empleadas que tengan protección por razones de violencia de género.

Pero fuera de estos casos, no puede hablarse de que la identidad del empleado sea un dato personal que pueda el afectado oponerse a que se divulgue.

No acreditándose por la Abogacía del Estado que la información que se acuerda entregar por el Consejo de Transparencia y de Buen Gobierno pueda comprometer la seguridad de los empleados públicos, por ser posible la localización de los centros de trabajo de personas que temen por su integridad física, no puede prosperar este motivo de apelación.” (FJ. 2º)

En definitiva, la información sobre cargo/s ocupan los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del Desempeño debe ser estimada.

6. El siguiente apartado de la reclamación se centra en conocer “cuáles son los criterios que se están aplicando por la Dirección de Recursos Humanos para llevar a cabo las Evaluaciones del Desempeño, criterios para valoración”.

Correos responde que “los criterios, dado que tratan de valorar las cualidades y capacidades de las personas en el puesto de trabajo, no constituye un numerus clausus, teniéndose en cuenta, entre otros, la calidad y eficiencia en el desempeño (como ejemplo, el desconocimiento injustificado de productos y servicio): o conductas y comportamientos que supongan una quiebra de los principios básicos del trabajo, u otras aptitudes y competencias mínimas personales (como comportamientos de acoso o conductas discriminatorias, respeto en el trato personal, incumplimiento y desobediencia a las órdenes de sus superiores, ausencias, retrasos y abandonos del puesto). En este sentido, se procura que las evaluaciones incorporen informes de más de un superior, salvo que los supuestos reflejen hechos o comportamientos graves suficientemente justificados o documentados”.

A nuestro juicio, esta respuesta es suficiente para conocer cómo se toman las decisiones en Correos relativas a este asunto, sin que el reclamante haya expuesto razones de peso

suficientes para desvirtuar esta conclusión, limitándose a manifestar su desacuerdo con esta respuesta.

Por tanto, debe desestimarse la reclamación en este apartado.

7. El reclamante solicita también *“el número de personas que fueron evaluadas negativamente y en qué Bolsa de Empleo”*.

Correos le traslada que *“se han realizado sobre cinco personas inscritas, incluidas en Bolsas de los ámbitos de Santiago de Compostela, Betanzos, Ortigueira, Cedeira, Narón, Bertamiran-Ames, A Ramallosa-Teo”*.

A juicio del reclamante, *“la información que me facilita la empresa es insuficiente ya que no se concreta a que Bolsa de Empleo pertenecían las 5 personas que fueron evaluados negativamente. Desconozco, dentro de los ámbitos geográficos que se indican, en qué Bolsa fueron evaluados negativamente los candidatos, si en la Bolsa de Reparto 1, de Reparto 2, de Atención Cliente, o de Agente/Clasificación. Por otra parte tengo constancia que, aparte de las 5 personas que se mencionan, hay otras que también fueron evaluadas negativamente en la provincia de A Coruña y que por ese motivo decayeron de las Bolsas de Empleo figurando como motivo la no superación del período de prueba. Correos no está incluyendo en la información a las personas que se les rescindió el contrato debido a una Evaluación Negativa del Desempeño que desencadenó en la no superación del periodo de prueba”*.

En cuanto al número de personas, la contestación de Correos da respuesta a lo solicitado. A mayor abundamiento, el reclamante conoce otros casos relativos a personas que se les rescindió el contrato debido a una evaluación negativa del desempeño, lo que hace más innecesario requerir una información que ya se conoce de antemano y cuya relación con el caso reclamado es, cuanto menos, dudosa.

En cuanto a *“en qué Bolsa fueron evaluados negativamente los candidatos, si en la Bolsa de Reparto 1, de Reparto 2, de Atención Cliente, o de Agente/Clasificación”*, es cierto que Correos no indica nada al respecto, por lo que, tratándose de información pública en su poder y no existiendo casusas de inadmisión o límites aplicables que permitan denegarla, entendemos que debe ser de conocimiento público.

Por tanto, también debe estimarse parcialmente la reclamación en este apartado.

8. Por último, el reclamante indica que se deniega *“la identificación de las personas decaídas de las Bolsas de Empleo de A Coruña”*.

Correos indica que dar esta información vulnera el límite del artículo 15 de la LTAIBG, relativo a la protección de datos personales.

Como indica esta Sociedad en su página Web, el [objetivo de las Bolsas de Empleo](#)⁸ es la cobertura temporal de puestos operativos en toda España, con los perfiles adecuados para atender las nuevas demandas de los clientes y la evolución del mercado postal y de paquetería. Por ello, según las bases aprobadas, se ha valorado tanto la experiencia previa en Correos como otros méritos relativos a formación, idiomas, competencias digitales, etc., así como los permisos de conducción.

Podemos deducir que, en el momento de la solicitud de acceso y posterior reclamación, las personas eliminadas de estas Bolsas de Empleo ya no eran trabajadores de Correos. Por tanto, debemos entender que su identificación personal no puede ser de dominio público, prevaleciendo el derecho a la protección de sus datos personales frente al derecho de acceso a la información pública, en aplicación de la ponderación exigida por el [artículo 15.3 de la LTAIBG](#)⁹.

En conclusión, la reclamación presentada debe ser estimada en parte.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución del SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., de fecha 17 de septiembre de 2021.

SEGUNDO: INSTAR a la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- *Acta con los criterios negociados en la Comisión de Empleo Central.*

Si no existe el acta reclamada, Correos debe dejar constancia expresa de esta circunstancia en la respuesta que otorgue al reclamante.

⁸ <https://www.correos.com/sala-prensa/correos-publica-las-bolsas-de-empleo-definitivas-para-la-cobertura-temporal-de-puestos-operativos/#>

⁹ <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a15>

- *Qué cargo/s ocupan en Correos los responsables de llevar a cabo las Evaluaciones Negativas del Desempeño.*
- *Indicación de la Bolsa de Empleo a la que pertenecen o pertenecían las personas que fueron evaluadas negativamente en la provincia de A Coruña, desde el 10 de mayo de 2018.*

TERCERO: INSTAR a la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A. a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23, número 1¹⁰](#), de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre¹¹](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa¹²](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>