



Consejo de  
Transparencia y  
Buen Gobierno AAI

## Resolución 356/2020

**S/REF:** 001-044212

**N/REF:** R/0356/2020; 100-003837

**Fecha:** La de la firma

**Reclamante:** [REDACTED]

**Dirección:** [REDACTED]

**Administración/Organismo:** Ministerio de Hacienda/NAVANTIA, S.A. S.M.E

**Información solicitada:** Puesto vacante en la Ría de Ferrol

**Sentido de la resolución:** Desestimatoria

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó a NAVANTIA, S.A. S.M.E (MINISTERIO DE HACIENDA), al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup> (en adelante LTAIBG) y con fecha 30 de junio de 2020, la siguiente información:

*Expongo que la empresa pública Navantia S.A. con domicilio social en Calle de Velázquez 132, Madrid (28006), está contratando de manera ilegal a trabajadores, al no hacerse públicas las ofertas de empleo de ciertos cargos.*

*Concretamente, las contrataciones producidas en Navantia Ferrol de la Jefa de Recursos Humanos [REDACTED] apoderada solidaria desde el 26/11/2019.*

*Esta persona proviene de la empresa REGANOSA (Regasificadora del Noroeste) con sede en Mugardos (La Coruña) y su vacante no fue publicada en el portal de Navantia.*

---

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

*Por ello solicito publicación de la convocatoria de dicha plaza.*

2. Mediante resolución de fecha 9 de julio de 2020, NAVANTIA, S.A. S.M.E. contestó al solicitante lo siguiente:

*(...) Seguidos los trámites previstos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG), examinada la procedencia de la solicitud y considerando que se salvaguardan los límites de acceso a la información pública de los artículos 14 y 15 de la LTAIBG, se ACUERDA ESTIMAR su solicitud de acceso mediante la remisión del informe realizado por la Dirección de RR.HH. de Navantia, que se incluye como anexo, a esta resolución.*

*La información, que con esta resolución se adjunta, está sometida a las limitaciones establecidas en la LTAIBG, advirtiéndose, por lo mismo, que en la información facilitada hay datos de carácter personal protegidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

3. En el citado Informe de la Dirección de Recursos Humanos de NAVANTIA se contestó la solicitud de información en los siguientes términos:

*(...)*

**2. ORIGEN DE LA VACANTE PRODUCIDA EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS QUE MOTIVÓ LA CONTRATACIÓN REALIZADA**

*Tras la aprobación en el año 2018, del nuevo modelo organizativo de la Dirección de Recursos Humanos, el puesto de Jefe de Recursos Humanos de la Ría de Ferrol fue eliminado de la organización. Las funciones de este puesto se dividieron en dos grandes áreas y se crearon dos posiciones con roles diferenciados dentro de la organización:*

*- El puesto de Responsable de Relaciones Laborales de la Ría de Ferrol (principal cometido del antiguo puesto), que fue cubierto por don Ramiro Gómez Permuy, a través de una promoción interna.*

*- Y el puesto de Human Resources Business Partner Site Ría de Ferrol (HRBP Site), con nuevas funciones de coordinación en los centros de trabajo de la Ría de Ferrol, al que se le añadieron nuevas responsabilidades para potenciar el carácter estratégico de la Dirección de RRHH como socio del negocio, y para facilitar la implementación de todos los procesos de Recursos Humanos en todos los niveles de la organización. Este nuevo puesto, fue*

cubierto por Navantia, mediante la realización de una nueva incorporación en plantilla a través de la contratación realizada de [REDACTED].

### 3. PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN NAVANTIA

En función del nivel de la posición del puesto a cubrir dentro de la estructura organizativa de Navantia existente distintos procesos de selección en nuestra Empresa.

- Un proceso de selección para la cobertura de aquellos puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, en el que según lo acordado por la Dirección de la Empresa y los sindicatos se procede a la publicación de todas las vacantes externas en el Portal de Empleo de Navantia.

- Y un proceso de selección para la cobertura de posiciones de nivel directivo (directores y subdirectores, niveles A y B respectivamente), en el que la selección de candidatos se realiza mediante un proceso de selección específico, en el que se buscan perfiles profesionales concretos, con cierta experiencia profesional acreditada en el sector de actividad industrial en el que opera Navantia. Este proceso de selección es realizado a través de empresas de selección externas, o de Head Hunter, que localizan los mejores perfiles para los puestos de dirección a cubrir, así como soluciones a medida a las necesidades identificadas, en los que no se realiza publicación alguna de estas vacantes externas.

Por ello, el primer paso a seguir antes de la realización de cualquier nueva contratación en la Empresa es proceder a la valoración del puesto de trabajo a cubrir y en función de esta valoración, se lleva a cabo el procedimiento de selección que corresponda.

### 4. ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN REALIZADO SOBRE EL QUE SE SOLICITA INFORMACIÓN

En este caso, el puesto de Human Resources Busines Site Ría de Ferrol (HRBP Site Ría de Ferrol), es una posición organizativa que forma parte del Comité de Dirección de Recursos Humanos.

En concreto, se trata de un puesto valorado como Nivel B (puesto de subdirector), que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, y que tiene la consideración de puesto de confianza de la Dirección de la Compañía.

*A la vista de la evaluación realizada del puesto a cubrir, la posición de HRBP Site Ría de Ferrol fue cubierta a través del proceso de selección de directivos. En este caso, fue realizado a través de Head Hunter, en concreto, a través de la consultora “Padula and Partners”, no habiéndose publicado de esta vacante en la web de Navantia.*

*A través de este proceso de selección se buscaron perfiles profesionales concretos que se encontraran desempeñando en empresas industriales roles similares al de la posición a cubrir, habiéndose seguido cada uno de los pasos definidos para este proceso de selección corporativo:*

- *Presentación de candidatos idóneos por la consultora*
- *Realización de entrevistas de todos los candidatos por el área de Selección de RRHH de Navantia.*
- *Obtención de informes de todos los candidatos*
- *Elección final del candidato, realización de oferta de condiciones y aceptación del candidato*

*5. Valoración de la solicitud de información recibida a través de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio de Hacienda*

*Una vez analizado el proceso de selección llevado a cabo para la contratación de [REDACTED], no se ha detectado por la Dirección de Recursos Humanos, irregularidad alguna en la que pudiera fundamentarse la reclamación presentada a través del Canal de Transparencia, por lo que, salvo mejor criterio, la solicitud de publicación de la convocatoria de esta plaza debe ser desestimada y archivada.*

*Según se ha expuesto con anterioridad, a través del proceso de selección seguido para su contratación, ha quedado acreditado que la [REDACTED] reúne el perfil requerido del puesto a cubrir, habiéndose superado cada una de las pruebas previstas en el proceso de selección corporativo definido para el personal directivo.*

4. Ante esta contestación, el solicitante presentó, mediante escrito de entrada el 10 de julio de 2020, y al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24<sup>2</sup>](#) de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en la que manifestaba lo siguiente:

---

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

*En relación a la contestación adjunta dada por la empresa pública Navantia en relación al derecho de acceso a la información relativa a la contratación de [REDACTED] para demostrar la existencia de transparencia en el criterio de selección al tratarse de una empresa pública dependiente del SEPI y del Ministerio de Hacienda. en dicha contestación no se hace referencia a la fecha de publicación de la oferta de empleo, ni las personas apuntadas a dicha vacante por lo que de no especificarse se deduce que la contratación fue directa, sin existir igualdad, ni pública.*

*Se tenga por presentada la presente reclamación y se remita de nuevo a Navantia este escrito para que proceda a indicar fecha de publicación de la vacante, número de personas apuntadas a la vacante y por qué se eligió a [REDACTED], ya que no se especifica, dando a entender que fue contratación directa por capricho de la empresa, incumpliendo garantías de transparencia y buen gobierno. se adjunta escrito de contestación de Navantia.*

5. Con fecha 13 de julio de 2020, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a NAVANTIA, a través de la Unidad de Información de Transparencia competente y al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas. Mediante escrito de entrada 17 de agosto de 2020, la mencionada entidad se reiteró el contenido de su resolución y añadió las siguientes alegaciones:

*(...) Esto es, el reclamante ha modificado la petición en la fase de reclamación y ha vulnerado la consideración imperativa de que la petición delimita no solo su propio objeto y contenido sino el objeto y contenido de la resolución que resuelve esa petición, en tanto que tal resolución ha de decidir -por mandato del art. 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 24.3 de la Ley de Transparencia- todas las cuestiones planteadas por el peticionario.*

*La reclamación contra la resolución expresa de la solicitud de información no puede contravenir los límites fijados por el peticionario al formular su solicitud, que es lo que ha hecho el reclamante, que reclama ahora contra la falta de referencia en la contestación a la fecha de publicación de la oferta de empleo, a las personas apuntadas a dicha vacante y a las razones por las que se eligió a [REDACTED], que, sin perjuicio de lo que se alegará en la alegación segunda, son cuestiones distintas y diferentes a las planteadas en la solicitud de información pública, referida, como es de ver en el expediente y ha quedado transcrito, a la publicación de la convocatoria de la plaza de Jefa de Recursos Humanos de Navantia Ferrol.*

(...) Por tanto, cuando en la reclamación se ataca la resolución y se afirma que en la contestación no se hace “referencia a la fecha de publicación de la oferta de empleo”, se está soslayado conscientemente la explicación de Navantia sobre el distinto régimen de selección de personal según su naturaleza, que impone que solo en el caso del personal sometido al convenio colectivo, sean publicadas las plazas en la página web de Navantia, mientras que si se trata de la contratación de un directivo no se publica su selección y sí se realiza a través de una empresa externa de contratación de personal. Y que de un directivo se trataba está fuera de duda, puesto que -como bien explica el informe de Recursos Humanos- se trata de un subdirector, con nivel B, que forma parte del comité de dirección de Recursos Humanos, por lo que, atendiendo a ese nivel y a lo prescrito en el art. 2 (Ámbito personal) del convenio colectivo de Navantia, queda[n] exceptuado[s] de su ámbito personal aquel[los trabajador[es] que esté[n] incluido[s] en las bandas A y B (Directores y Subdirectores), así como los Jefes de Seguridad Industrial.

(...) 3.- En consecuencia, no existe esa pretendida falta de información en la resolución que concede el acceso a la información pública solicitada, por cuanto ya se indicó en tal resolución lo ahora solicitado por el reclamante, de forma que no cabe deducirse -como quiere y concluye el reclamante- que la contratación fue “por capricho de la empresa”.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG<sup>3</sup>](#), en relación con el artículo 8 del [Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno<sup>4</sup>](#), la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su [artículo 12<sup>5</sup>](#), regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como "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".

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

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

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. Respecto al fondo del asunto, cabe recordar, en primer lugar, que el objeto de la solicitud de información se concretaba en solicitar la *publicación de la convocatoria del puesto de la Jefa de Recursos Humanos [REDACTED] apoderada solidaria desde el 26/11/2019, dado que su vacante no fue publicada en el portal de Navantia.*

Y en segundo lugar, cabe recordar que NAVANTIA acordó estimar la solicitud, explicando al interesado con carácter general cómo se lleva a cabo la cobertura de sus puestos, y con carácter particular cómo se ha procedido en el supuesto concreto, que identifica como *puesto de Human Resources Busines Site Ría de Ferrol (HRBP Site Ría de Ferrol, que forma parte del Comité de Dirección de Recursos Humanos, valorado como Nivel B (puesto de subdirector), que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, y que tiene la consideración de puesto de confianza de la Dirección.*

En su respuesta, NAVANTIA informaba al solicitante que el *proceso de se realiza mediante un proceso de selección específico, en el que se buscan perfiles profesionales concretos, con cierta experiencia profesional acreditada en el sector de actividad industrial en el que opera Navantia. (...) A la vista de la evaluación realizada del puesto a cubrir, la posición de HRBP Site Ría de Ferrol fue cubierta a través del proceso de selección de directivos. En este caso, fue realizado a través de Head Hunter, en concreto, a través de la consultora "Padula and Partners", no habiéndose publicado de esta vacante en la web de Navantia.*

No obstante, el solicitante, disconforme con la respuesta obtenida, presenta reclamación ante este Consejo de Transparencia en la que solicita que se *proceda a indicar fecha de publicación de la vacante, número de personas apuntadas a la vacante y por qué se eligió a [REDACTED], ya que no se especifica, dando a entender que fue contratación directa por capricho de la empresa, considerando NAVANTIA que el reclamante ha modificado la petición en la fase de reclamación y la reclamación contra la resolución expresa de la solicitud de información no puede contravenir los límites fijados por el peticionario al formular su solicitud, que es lo que ha hecho el reclamante.*

4. A este respecto, hay que partir de lo siguiente:
  - Que en el artículo 2 (Ámbito personal) del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, SA, S.M.E., registrado y publicado mediante Resolución de 4 de febrero de 2019,

de la Dirección General de Trabajo, se establece que *El Convenio será de aplicación a todo el personal que durante la vigencia del mismo forme parte de la plantilla de Navantia, S.A., S.M.E. a través de contrato de trabajo con la Empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.*

*Quedan exceptuados de su ámbito personal aquellos trabajadores que estén incluidos en las bandas A y B (Directores y Subdirectores), así como los Jefes de Seguridad Industrial.*

- Que según manifiesta NAVANTIA y se desprende de los antecedentes, el puesto objeto de la solicitud es *Human Resources Busines Site Ría de Ferrol (HRBP Site Ría de Ferrol, que forma parte del Comité de Dirección de Recursos Humanos, valorado como Nivel B (puesto de subdirector).*
- Al no serle de aplicación el citado Convenio, se cubrió a través de un proceso de selección en el que, según informa NAVANTIA, *se buscaron perfiles profesionales concretos que se encontraran desempeñando en empresas industriales roles similares al de la posición a cubrir, habiéndose seguido cada uno de los pasos definidos para este proceso de selección corporativo: ▫ Presentación de candidatos idóneos por la consultora, ▫ Realización de entrevistas de todos los candidatos por el área de Selección de RRHH de Navantia, ▫ Obtención de informes de todos los candidatos, ▫ Elección final del candidato, realización de oferta de condiciones y aceptación del candidato.*

Teniendo en cuenta lo anterior, a juicio de este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, por una parte, NAVANTIA ha facilitado al interesado la información disponible al respecto de la cobertura del mencionado puesto, conforme ha quedado expuesto en los apartados anteriores.

Y por otra, se considera que no es posible atender lo reclamado en la solicitud - *publicación de la convocatoria de dicha plaza*- ni en su reclamación -*se proceda a indicar fecha de publicación de la vacante*-, dado que, como se ha indicado claramente, no se lleva a cabo la publicación de este tipo de vacantes en la web de la entidad y el puesto ya ha sido cubierto por el sistema ampliamente explicado y detallado.

5. Por otra parte, cabe señalar en relación con la apreciación de NAVANTIA relativa a que se *ha modificado la petición en la fase de reclamación*, que, efectivamente, el interesado en su reclamación, además de insistir en que se le indique la fecha de la publicación de la vacante, también reclama información acerca del *número de personas apuntadas a la vacante y por qué se eligió a [REDACTED]*, que no estaba incluida en su solicitud de información, que recordemos lo que pedía era *publicación de la convocatoria de dicha plaza.*

En estos casos, como ha sostenido en múltiples ocasiones este Consejo de Transparencia (por ejemplo, las resoluciones [R/0202/2017](#)<sup>6</sup>, [R/0270/2018](#)<sup>7</sup> y [R/0319/2019](#)<sup>8</sup>) *no es permisible cambiar los términos de la solicitud en vía de Reclamación, dado que se podría perjudicar el principio de la seguridad jurídica, consagrado en el artículo 9.3 de nuestra Constitución*<sup>9</sup>, en virtud del cual debe existir la certeza de que una determinada situación jurídica previa no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos, previa y debidamente publicados.

La [Sentencia del Tribunal Constitucional, de 7 de abril de 2005](#)<sup>10</sup>, que define este principio, señala que *la seguridad jurídica ha de entenderse como la certeza sobre el ordenamiento jurídico aplicable y los intereses jurídicamente tutelados procurando la claridad y no la confusión normativa y como la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en cuál ha de ser la actuación del poder en la aplicación del Derecho.*

Estos razonamientos son perfectamente aplicables al caso que nos ocupa en los apartados señalados.

Por lo tanto, en base a los argumentos desarrollados en los apartados precedentes de la presente resolución, la reclamación debe de ser desestimada.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 10 de julio de 2020, contra la resolución, de fecha 9 de julio de 2020 de NAVANTIA, S.A. S.M.E (MINISTERIO DE HACIENDA).

De acuerdo con el [artículo 23, número 1, de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre](#)<sup>11</sup>, 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

<sup>6</sup> [https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2017.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2017.html)

<sup>7</sup> [https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2018.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2018.html)

<sup>8</sup> [https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/eu/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2019/08.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/eu/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2019/08.html)

<sup>9</sup> <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=9&tipo=2>

<sup>10</sup> <https://2019.vlex.com/#vid/23866080>

<sup>11</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a23>

dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre<sup>12</sup>](#), 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-Administrativa](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG  
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE  
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda

---

<sup>12</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&tn=1&p=20181206#a112>