



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

S/REF: 2024/IP000021

N/REF: 610/2024

Fecha: La de firma.

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Organismo: AENA S.M.E., S.A.

Información solicitada: Criterios valoración curricular y puntuación en proceso de selección.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

R CTBG
Número: 2024-1006 Fecha: 10/09/2024

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 21 de diciembre de 2023, la solicitante solicita por correo electrónico a AENA S.M.E., S.A. que se le proporcionen los criterios empleados para la valoración curricular en un proceso selectivo de su Departamento de Ingeniería y Mantenimiento del aeropuerto de [REDACTED], dado que no ha superado la fase inicial y no se le ha convocado a la entrevista.

AENA S.M.E., S.A. le responde asimismo por correo electrónico, de fecha 18 de enero de 2024, en el que señala lo siguiente;

«(...) los criterios de valoración son acordes a las funciones, los requisitos, la experiencia, las competencias conductuales y los méritos asociados al puesto de estructura que se convoca.»



En cada proceso, se realiza una valoración curricular y una preselección de aquellas candidaturas que más se ajustan a lo solicitado, para seleccionar a las personas que, en principio, van a ser convocadas a la entrevista, que es lo que ha sucedido en este caso».

2. El 30 de enero de 2024, la solicitante remite un nuevo correo electrónico a AENA S.M.E., S.A. –que debe considerarse la solicitud inicial de este procedimiento *stricto sensu*–, en el que precisa su petición sobre los criterios de valoración de un puesto de estructura del Departamento de Ingeniería y Mantenimiento del aeropuerto de [REDACTED], señalando que la misma está referida a los siguientes puntos:

«1. Enumeración de los criterios de valoración curricular.

2. Formula de ponderación de estos criterios.

3. Puntuación en cada criterio valorado que he obtenido, y puntuación final de mi candidatura.

Me satisface, me confirmen que en los criterios de valoración eran acordes a las funciones, los requisitos, la experiencia, las competencias conductuales y los méritos asociados al puesto de estructura que se convocaba. Sería muy preocupante que no se hubiesen mantenido estos criterios y se me hubiese discriminado por razón de sexo, edad o una posible represalia».

Mediante correo electrónico de 19 de febrero de 2024 AENA reitera la respuesta proporcionada el 18 de enero de 2024 al primero de los correos remitidos por la solicitante.

3. Posteriormente, AENA, el 19 de marzo de 2024, dicta resolución en cumplimiento de lo dispuesto en la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante, LTAIBG), en la que señala lo siguiente:

«(...) según se contempla expresamente en el artículo 121.2 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, los puestos de estructura son aquellos puestos de responsabilidad y confianza de la empresa y, por ello, son de libre designación y aceptación, en los siguientes términos:

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



- 121.2. El nombramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, de los enumerados en el apartado anterior, será de libre designación y libre aceptación, por lo que podrá ser revocado o modificado por la entidad y/o sociedad afectada, en cualquier momento, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

Es decir, que la designación y remoción no tiene carácter causal, sino que está sometida a la voluntad y confianza de ambas partes, estando al margen de las clasificaciones y catálogo de ocupaciones del Convenio Colectivo, al no constituir en sí mismos categorías profesionales, tal y como se contempla en los artículos 30 y 32.5 de dicho convenio colectivo, que determinan lo siguiente:

- Art. 30. El personal incluido en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, a excepción del que desempeñe puestos de trabajo de Dirección o Estructura, previo nombramiento otorgado por la Entidad, deberá estar clasificado en alguna de las ocupaciones definidas en el Catálogo que figura como Anexo a este Convenio Colectivo.”

- Artículo 32.5. El nombramiento de un trabajador para un puesto de Dirección o Estructura, o cualquiera otro de confianza o especial cualificación, no influirá sobre su nivel profesional, quien conservará el que ostenta conforme a este Convenio Colectivo.”

Así pues, lo primero que debemos tener en cuenta es que la designación del personal de Dirección o Estructura se regula al margen de las clasificaciones y catálogo de ocupaciones del Convenio Colectivo y su desempeño es de carácter temporal.

Los procesos selectivos para el nombramiento de dichos puestos de estructura están recogidos en el Sistema de Gestión de Calidad: [REDACTED], edición 3. En estos procesos, la División de Desarrollo de Directivos, Mandos y Titulados (en adelante, DDMT) evalúa a las personas preseleccionadas para ocupar el puesto teniendo en cuenta el perfil requerido (contenido en la ficha del puesto de trabajo) con objeto de conocer y valorar el grado de adecuación al mismo del candidato/a y los posibles planes de desarrollo. Para ello, se realiza una evaluación por competencias (conductuales y técnicas) y se recoge esa información en un informe que se comparte con la unidad peticionaria, facilitándose posteriormente a las personas evaluadas el resultado de su entrevista.



Para el puesto objeto de su solicitud se recibieron 20 candidaturas, de las cuales 13 fueron admitidas, entre ellas la suya, para participar en el proceso selectivo porque cumplían con el requisito de la titulación.

La primera fase de este proceso fue realizar por la DDTM la valoración curricular correspondiente a estas 13 candidaturas, la cual se compartió con el Director del aeropuerto solicitante (██████████), y se analizaron todos y cada uno de los currícula vitae. Los criterios valorados, existentes en la ficha del puesto, que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

- Experiencia en el área de actividad*
- Experiencia en puestos de responsabilidad*
- Competencias conductuales del puesto*
- Conocimiento y manejo a nivel medio de herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint).*
- Conocimientos AUTOCAD, MAXIMO y SIGA.*
- Conocimientos de PRESTO. - Conocimientos de BPM*
- Conocimientos de SÍNTESIS*

Realizada esta valoración, se preseleccionaron para la fase de entrevista a las 4 personas que más se ajustaban al perfil requerido, habiéndose analizado su candidatura junto a las del resto de participantes, utilizando los mismos criterios objetivos de selección.

La fase de entrevistas (de competencias técnicas y conductuales) únicamente se realizó a los candidatos preseleccionados y fueron realizadas conjuntamente por la Dirección del Aeropuerto de ██████████ y una persona especializada de la DDMT. Las competencias conductuales valoradas fueron: Análisis y Planificación, Orientación a Resultados, Toma de decisiones, Gestión de conflictos y negociación, así como Trabajo en equipo. Finalizada esta última fase, la Dirección del aeropuerto seleccionó al candidato que consideró más idóneo para desempeñar las funciones del puesto convocado procediéndose a cerrar el proceso».

4. Mediante escrito registrado el 12 de abril de 2024, la solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el



Consejo) en aplicación del [artículo 24²](#) de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno³](#) (en adelante, LTAIBG) en la que pone de manifiesto su disconformidad con la información recibida y precisa lo siguiente:

«La respuesta de Aena S.M.E., S.A. da información general sobre el proceso de selección de candidatos pero, aunque enumera los criterios de valoración curricular utilizados, no proporciona el resto de la información específicamente solicitada: fórmula de ponderación de estos criterios y puntuación en cada criterio valorado que he obtenido, y puntuación final de mi candidatura. Por lo que persiste la falta de información que podría producir discriminaciones por razón de sexo, edad o represalias personales que pudiesen quedar enmascaradas al no hacerse públicas ningún tipo de información.»

5. Con fecha 12 de abril de 2024, el Consejo trasladó la reclamación al ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 7 de mayo de 2024 tuvo entrada en este Consejo escrito en el que se señala lo siguiente:

«Los puestos de estructura son aquellos puestos de responsabilidad y confianza de la empresa y, por ello, son de libre designación y aceptación, según se contempla expresamente en el artículo 121.2 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, en los siguientes términos:

“121.2. El nombramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, de los enumerados en el apartado anterior, será de libre designación y aceptación, por lo que podrá ser revocado o modificado por la entidad y/o sociedad afectada, en cualquier momento, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo”.

Es decir, que la designación y remoción no tiene carácter causal, sino que está sometida a la voluntad y confianza de ambas partes, estando al margen de las clasificaciones y catálogo de ocupaciones del Convenio Colectivo, al no constituir

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

³ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>



en sí mismos categorías profesionales, tal y como se contempla en los artículos 30 y 32.5 de dicho convenio colectivo, que determinan lo siguiente:

“Art. 30: El personal incluido en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, a excepción del que desempeñe puestos de trabajo de Dirección o Estructura, previo nombramiento otorgado por la Entidad, deberá estar clasificado en alguna de las ocupaciones definidas en el Catálogo que figura como Anexo a este Convenio Colectivo.

Artículo 32.5 El nombramiento de un trabajador para un puesto de Dirección o Estructura, o cualquiera otro de confianza o especial cualificación, no influirá sobre su nivel profesional, quien conservará el que ostenta conforme a este Convenio Colectivo.”

Por tanto, la designación del personal de Dirección o Estructura se regula al margen de las clasificaciones y catálogo de ocupaciones del Convenio Colectivo y su desempeño es de carácter temporal.

De hecho, la Sra. (...) ha ocupado distintos puestos de estructura en diferentes centros de trabajo de Aena, en los términos expuestos con anterioridad.

Respecto al proceso al que se presentó y que nos ocupa, ya se explicitó anteriormente la forma de acceso y el procedimiento establecido.

En esta línea, la Sra. (...) fue admitida en el proceso junto al resto de participantes, valorando los criterios, méritos y competencias de la ficha del puesto, publicada junto a la convocatoria.

Además, como ya se indicó anteriormente, tras la valoración curricular, pasaron a entrevista técnica y conductual las 4 personas que más se ajustaban al perfil profesional requerido, utilizando los mismos criterios objetivos de selección para la candidatura de la Sra. (...).

En este sentido, no es posible facilitar a la Sra. (...) más información que la mencionada, dado que el análisis de todos los perfiles profesionales se realiza de forma individual y pormenorizada atendiendo a los requisitos, méritos y competencias del puesto de trabajo convocado, seleccionando para la posterior valoración de la unidad solicitante, únicamente aquellas candidaturas que se ajustan más al perfil requerido».



6. El 8 de mayo de 2024, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 19 de mayo de 2024 en el que la reclamante manifiesta su desacuerdo con la negativa de AENA a proporcionar la información solicitada, añadiendo lo siguiente:

«AENA S.M.E., S.A. en el correo electrónico que me remitió el 19 de marzo de 2024 proporciona los criterios de valoración curricular, pero no así la ponderación de los mismos ni la puntuación que he obtenido en la misma.

En este mismo correo, AENA S.M.E., S.A reconoce: la existencia de un procedimiento recogido en el sistema de Gestión de la Calidad (██████████), por el que "se realiza una evaluación por competencias (conductuales y técnicas), recogíéndose esa información en un informe que se comparte con la unidad peticionaria, facilitándose posteriormente a las personas evaluadas el resultado de su entrevista".

Es por tanto que la propia AENA S.M.E., S.A., la que reconoce la existencia de un informe donde se realiza esta valoración curricular, que además es compartida con ciertos actores.

La información solicitada podría ser proporcionada tras un proceso de anonimización, eliminando cualquier dato personal identificable. Esta técnica está reconocida tanto en la Ley de Transparencia como en el RGPD como una medida válida para equilibrar el derecho de acceso a la información pública con la protección de datos personales».

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG⁴](#) y en el [artículo 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.⁵](#), el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que,

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α38>

⁵ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>



en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁶, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁷ 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, 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, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a información referida al procedimiento seguido para seleccionar un puesto de trabajo del Departamento de Ingeniería y Mantenimiento del aeropuerto de ██████████. En concreto, se solicitan los criterios de valoración curricular, su ponderación y la puntuación de la solicitante, utilizados a efectos de superar una primera fase para la selección de los candidatos que pasarían a la fase de entrevista.

El organismo requerido ha respondido facilitando los criterios utilizados en esa primera fase de este proceso para llevar a cabo la valoración curricular correspondiente a las candidaturas presentadas y poder seleccionar a los candidatos que pasarían a fase de entrevista. Asimismo, se informa del procedimiento seguido

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α24>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#α12>



en la citada segunda fase de entrevista a los postulantes preseleccionados, referida a competencias técnicas y conductuales.

4. Teniendo en cuenta lo anterior, y a la vista de la reclamación interpuesta en la que se señala el carácter incompleto de la información proporcionada, se constata que no se ha dado respuesta a todas las cuestiones planteadas, pues quedaron sin resolver las dos últimas peticiones referidas, por un lado, a la ponderación de los criterios de valoración curricular y, por otro lado, a la puntuación obtenida por la candidata. Así, si bien AENA relaciona los criterios de valoración de las candidaturas presentadas —experiencia en el área de actividad, experiencia en puestos de responsabilidad, competencias conductuales del puesto, conocimiento y manejo a nivel medio de herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint), conocimientos AUTOCAD, MAXIMO y SIGA, conocimientos de PRESTO, conocimientos de BPM y conocimientos de SÍNTESIS— no informa ni sobre su ponderación, ni sobre la concreta puntuación, que son los extremos a los que se ciñe esta reclamación.

En ambos casos lo solicitado tiene pleno encaje en la noción de información pública en la medida en que se trata de información que necesariamente obra en poder de ANEA al haber sido elaborada en ejercicio de sus funciones (convocatoria y tramitación de un procedimiento de selección). Sin embargo, la falta de entrega de la información no se ha fundamentado en la concurrencia de una causa de inadmisión del artículo 18 de la LTAIBG, o en la aplicación de alguno de los límites previstos en sus artículos 14 y 15 LTAIBG, únicas restricciones aplicables al derecho de acceso a la información.

Ciertamente, en fase de alegaciones de este procedimiento, AENA señala que no es posible facilitar más información que la ya entregada *«dado que el análisis de todos los perfiles profesionales se realiza de forma individual y pormenorizada atendiendo a los requisitos, méritos y competencias del puesto de trabajo convocado, seleccionando para la posterior valoración de la unidad solicitante, únicamente aquellas candidaturas que se ajustan más al perfil requerido»*. De lo anterior podría deducirse que no existe una clasificación (por su relevancia) de los criterios de valoración de las candidaturas y que tampoco se otorgó una puntuación específica a la candidatura de la reclamante. Sin embargo, AENA no niega la existencia de esa información de forma expresa y clara y resulta difícilmente asumible que no exista más información más allá de las descripción general del procedimiento de selección.



5. Por otro lado, no puede desconocerse el indudable interés público en acceder a una información que resulta determinante del resultado de la participación en un proceso de selección y sirve para conocer cómo actúan las entidades sujetas a la LTAIBG. Desde esta perspectiva, proporcionar el peso de cada uno de los criterios de valoración y una clasificación de la importancia de los mismos, así como las puntuaciones obtenidas por la solicitante son relevantes para entender los motivos por los que la reclamante obtuvo una menor calificación que las personas que han pasado a la siguiente fase.

A la anterior conclusión no obsta el hecho de que el informe en el que se recoge la valoración de las competencias conductuales y técnicas de los preseleccionados para la entrevista (que se traslada a la unidad peticionaria y a los entrevistados) no esté disponible para la reclamante —en la medida en que ella no ha sido preseleccionada para esa segunda fase y por tanto no existe tal informe— y ello porque la información cuyo acceso se pretende es, precisamente, la que contiene la valoración de la fase anterior que determinó su exclusión de la entrevista.

6. En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto, procede la estimación de la reclamación.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución de AENA S.M.E., S.A.

SEGUNDO: INSTAR a AENA S.M.E., S.A. a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante, respecto al proceso selectivo de su Departamento de Ingeniería y Mantenimiento del aeropuerto de [REDACTED], la siguiente información:

Fórmula de ponderación utilizada para los criterios de valoración curricular.

Puntuación en cada criterio valorado que ha obtenido la solicitante y puntuación final de su candidatura.

TERCERO: INSTAR a AENA S.M.E., 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 23.1⁸](#), 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 octubre⁹](#), 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, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa¹⁰](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2024-1006 Fecha: 10/09/2024

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>