



## Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

**S/REF:**

**N/REF:** 0385/2024.

**Fecha:** La de firma.

**Reclamante:** [REDACTED]

**Dirección:** [REDACTED]

**Organismo:** UNED.

**Información solicitada:** Expediente de proceso de selección y contrato laboral de director técnico de área sanitaria.

**Sentido de la resolución:** Estimatoria.

R CTBG  
Número: 2024-0798 Fecha: 12/07/2024

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 16 de enero de 2024 el reclamante solicitó a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, 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), la siguiente información:

«• Acceso al expediente del proceso de selección para la contratación laboral de director técnico área sanitaria, convocado mediante resolución del Gerente de la UNED publicada en el B.I.C.I. de 23 de octubre de 2023, con toda la documentación incluida en el mismo, especialmente la relativa a los méritos alegados por los aspirantes y al resultado de las pruebas o entrevistas que se hubieran realizado,

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



así como la relativa al nombramiento de los miembros del órgano de selección y a la propuesta de resolución y a la valoración realizada por el órgano de selección que motiva dicha propuesta, eliminados, en su caso, los datos de carácter personal que resultaren procedentes.

- Copia del contrato laboral realizado como consecuencia de la resolución de dicho proceso de selección.

- Solicitamos también copia de todos los contratos laborales actualmente en vigor realizados al amparo del apartado 3 del artículo 2 del III Convenio Colectivo del P.A.S. Laboral de la UNED (esto es, los llamados contratos “fuera de convenio”)»

2. La UNED dictó resolución de fecha 22 de febrero de 2024 estimando parcialmente la solicitud, facilitando copia básica del contrato fuera de convenio de la directora técnica del área sanitaria y desestimando la solicitud en todo lo demás.

Comienza indicando la resolución en los antecedentes de hecho que, mediante resolución de 20 de octubre de 2023, se procedió a la convocatoria para la contratación de un director/a técnico del área sanitaria de la UNED, en régimen laboral común, no sujeto al convenio colectivo del PAS laboral. Dado que en el convenio colectivo no se prevé un procedimiento específico de contratación, en las bases de la convocatoria se contempló a ese efecto que «[s]e evaluarán los méritos de los candidatos en relación con el perfil del puesto cuya cobertura se pretende. Los candidatos podrán ser citados para la realización de entrevista personal que versará sobre aspectos del “Currículum vitae” presentado, puntos concretos de los méritos aducidos y, en general, aquellos otros aspectos que permitan al órgano de selección evaluar la idoneidad del candidato para el puesto. Al presente proceso selectivo le serán de aplicación los principios rectores contenidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público». Dicho lo cual, indica que tras la selección se procedió a la contratación de la aspirante mejor valorada, formalizándose el contrato laboral de [...], dando traslado de la copia básica al Comité de Empresa de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, por lo que respecta al acceso al expediente del proceso de selección, en el extenso fundamento de derecho primero desarrolla una prolija argumentación sobre la afectación que implica para el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, en cuanto límite al derecho fundamental de libertad sindical, abordando los siguientes aspectos:



El reconocimiento del derecho fundamental de libertad sindical respecto del acceso a documentación e información encuentra un límite en el derecho de protección de datos de carácter personal.

Ni el artículo 10.3.1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ni el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores describen supuestos que excepcionen el consentimiento de los interesados a los de la normativa específica de protección de datos.

Resulta relevante que medie la debida relación entre los datos personales que se solicitan con la función sindical que se desarrolla. Únicamente cuando los datos personales son necesarios para el ejercicio de labores sindicales podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales. En la solicitud no se expresa ninguna explicación, ni se hace ninguna referencia o mención sobre la utilidad de la misma para el cumplimiento de las tareas sindicales. Tampoco se intenta vincular la solicitud de datos con las tareas legalmente atribuidas a los representantes sindicales. Esto es, no se justifican las razones por las que para el ejercicio de la función sindical resulta necesario, relevante, o simplemente conveniente, que se proceda a ese traslado de datos personales.

En relación con el carácter no íntimo de los datos solicitados, al mencionar la solicitud al acceso mediando la anonimización, sostiene que el ámbito de la protección de datos tiene que ver con el concepto de "privacidad", que va más allá de la "intimidad". De modo que los datos relativos al nombre y apellidos, tipo de puesto de trabajo, o el inicio de la prestación no disociados de aquél, son datos que, aunque no sean íntimos, están protegidos por la normativa específica de protección de datos.

Con cita de la precedente resolución de este Consejo R/48572017, de 25 de enero de 2018, reproduce un pasaje que concluye de la siguiente manera: *«no debe perderse de vista que esta norma [la LTAIBG] no está pensada, en ningún caso, para ejercer la actividad sindical, que dispone de sus propios cauces procedimentales específicos y que, en último extremo, puede ser defendido ante los organismos de arbitraje existentes o los Tribunales de Justicia competentes, no debiendo utilizarse la vía de la Reclamación ante este Consejo de Transparencia como medio usual para el ejercicio de esos derechos de representación laboral».*



La solicitud del expediente de contratación comportaría el acceso a datos no meramente identificativos. Por ejemplo, un certificado, título o documento de méritos permite la identificación de la persona a la que el mismo se refiere, con independencia de que no se recoja nombre y apellidos. La información solicitada conforma el expediente personal relativo a la vida profesional de un conjunto de aspirantes que han permitido facilitar el acceso a los mismos a la universidad, únicamente con el objeto de participar en un proceso selectivo. Sin que, por otra parte, la normativa reguladora de los sistemas de provisión de puestos de trabajo de la administración pública determine la publicidad de la documentación aportada por los participantes. Por lo expuesto, debe prevalecer el derecho a la protección de datos de carácter personal de los titulares de la información a la que se pretende acceder a través de la copia del expediente de contratación.

En lo que atañe a la copia del contrato laboral realizado como consecuencia de la resolución del proceso de selección y la copia de todos los contratos laborales en vigor realizados al amparo del apartado 3 del artículo 2 del Convenio Colectivo, argumenta lo siguiente:

El artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que se entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Su finalidad es comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, por lo que esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos

La solicitud genérica de copia (se entiende que básica) de todos los contratos a los que se hace referencia, algunos con una antigüedad de más de quince años, se encuentra fuera de todo plazo desde su formalización desvirtuándose la propia finalidad asignada a dicha previsión normativa, cual es el control de la legalidad de la contratación.



De acuerdo con la jurisprudencia, del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores se desprende que la obligación empresarial en este extremo está referida siempre al momento en que se concierte el contrato de trabajo de que se trate, siendo, pues, éste el hecho que causa el nacimiento del derecho de información de constante cita. Por ello, la obligación de la empresa de entregar copia básica de los contratos de trabajo sólo puede referirse a aquéllos suscritos durante la vigencia del mandato electoral del Comité, y no a los celebrados anteriormente.

Carecería de cualquier sentido que la celebración con el transcurso del tiempo de nuevas elecciones sindicales y, de este modo, la constitución de un nuevo órgano unitario de representación de los trabajadores sea motivo suficiente para autorizar a éste a solicitar la entrega de la copia básica de todos los contratos de trabajos suscritos antes de comenzar su mandato. Y ello es extensible a la facilitación de dichas copias a los delegados sindicales no miembros del órgano unitario de representación en función de la referida previsión de la LOLS.

3. Mediante escrito registrado el 7 de marzo de 2024, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24](#)<sup>2</sup> de la LTAIBG en la que pone de manifiesto lo siguiente:

En cuanto a la aplicación de la LTAIBG a la solicitud, si bien la misma se realiza por tres [REDACTED] y se hace referencia a normativa de carácter laboral, no puede negarse que aquéllos entran en el ámbito subjetivo de aplicación de la LTAIBG y se estaba requiriendo información pública en el sentido de lo previsto en el artículo 13 LTAIBG.

Sobre la falta de motivación de la solicitud con relación al acceso al expediente del proceso de selección, si bien es cierto que no se expresan los motivos por los que se solicita la información, ello no es obligatorio legalmente y no puede ser causa de desestimación conforme al artículo 17.3 de la LTAIBG. No obstante, no parece necesario explicitar la finalidad del acceso, que no es otra que, tratándose de un proceso de selección, poder conocer los motivos que llevaron a la contratación del candidato y verificar el

---

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



cumplimiento de la legalidad vigente en el proceso de selección, finalidad que se incardina en el objetivo final de la LTAIBG (con cita de la precedente resolución a R/0462/2016).

Respecto a la protección de datos de carácter personal en el acceso al expediente del proceso de selección, precisa que la información solicitada, a priori, no contiene datos especialmente protegidos de los enumerados en el artículo 15.1 LTAIBG, debiéndose realizar la ponderación a que hace mención el artículo 15.3 LTAIBG. Tomando como referencia la precedente resolución de este Consejo R CTBG 2023/0882 de 16 de octubre de 2023, pone de relieve que, dada la importancia en conocer la adecuación con la legalidad de las actuaciones a la que se refiere la documentación solicitada (las relativas al proceso de selección de personal), existe un interés público prevalente que justificaría el acceso a la información pública solicitada, lo que no obsta para que convenga realizar la disociación de los datos de las personas afectadas.

Con relación a que la información sobre el resto de los contratos “fuera de convenio” en vigor ya fue entregada al Comité de Empresa, se indica que los solicitantes, aunque [REDACTED] de un determinado [REDACTED] con representación en la UNED, no pertenecen al Comité de Empresa del personal de administración y servicios Laboral de la UNED, por lo que, aunque dicho órgano pudiera tener acceso a parte de la información requerida, los solicitantes no tienen la posibilidad de acceder a ella más que solicitándola expresamente por no pertenecer a dicho órgano.

4. Con fecha 8 de marzo de 2024, el Consejo trasladó la reclamación a la UNED 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 considerase pertinentes. El 22 de marzo de 2024 tuvo entrada en este Consejo escrito en el que se abordan tres alegaciones.

En primer lugar, la UNED sostiene la inadmisibilidad de la reclamación. En este sentido, comienza precisando que en los escritos de solicitud y reclamación se invoca la condición de sindicalistas de los interesados, mencionándose expresamente los artículos 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y 64 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. De manera que, tras afirmar que este Consejo solo tiene competencias para conocer de las resoluciones expresas o presuntas en materia de acceso a la información pública entendida ésta en los términos del artículo 13 LTAIBG, reproduce



diferentes pasajes de la precedente resolución de este Consejo R/0371/2018, ya mencionada en los Antecedentes de esta resolución, en la que se indica que la LTAIBG «no está pensada, en ningún caso, para ejercer la actividad sindical, que dispone de sus propios cauces procedimentales específicos y que, en último extremo, puede ser defendido ante los organismos de arbitraje existentes o los Tribunales de Justicia competentes, no debiendo utilizarse la vía de la Reclamación ante este Consejo de Transparencia como medio usual para el ejercicio de esos derechos de representación laboral», criterio que ya constaba en la precedente resolución de este Consejo R/0485/2017, de 25 de enero de 2018. De todo ello, concluye el escrito que «al encontrarnos ante una reclamación interpuesta por los [REDACTED] [REDACTED] CSIT Unión Profesional constituida en la UNED, en calidad de tales e invocando la LOLS, el ERT y el CC vigente procedería la inadmisión o, en todo caso, la desestimación de la reclamación planteada».

En segundo término, el escrito sostiene que, por la condición de sindicalista de los solicitantes, el objeto de la solicitud inicial y la normativa invocada, los «reclamantes están vulnerando con su actuación ante el CTBG la doctrina de los actos propios que proscribire una actuación posterior, como la suya, contraria a la inicial, resultando por todo ello contraria a los principios esenciales de la buena fe y de la confianza legítima de la UNED [art. 3.1.e) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público en relación con el art. 7 del Código Civil para el principio de buena fe]».

En tercer lugar, el escrito de alegaciones aborda el fondo de la cuestión planteada, comenzando con la información relacionada con los participantes en el proceso de selección. Sobre este punto advierte que las informaciones contenidas en los documentos de referencia conciernen a “personas físicas identificadas o identificables” y, por tanto, tienen la naturaleza de datos de carácter personal cuyo tratamiento ha de regirse por el binomio normativo RGPD/LOPDGDD. En este sentido, sostiene que «la decisión sobre el acceso ha de regirse por lo dispuesto en el artículo 15.3 LTAIBG. El impacto en el derecho a la intimidad y en los demás derechos de la esfera personal de los afectados por la divulgación del contenido de las entrevistas, en las que se vierten opiniones sobre temas variados que pueden llegar a revelar aspectos de la personalidad, puede ser calificado razonablemente como una injerencia grave en el ámbito protegido por los mencionados derechos. Por ello, en la ponderación de los derechos e intereses concurrentes en este caso prevalece la protección de los derechos de los afectados frente al interés público en el acceso a la información solicitada», con cita de la STS 427/2021, de la que reproduce varios pasajes, en apoyo de su argumentación.

R CTBG  
Número: 2024-0798 Fecha: 12/07/2024



Por lo que atañe al acceso a las copias básicas de todos los contratos celebrados, pone de manifiesto que se ha vencido muy ampliamente el plazo señalado para su remisión al comité de empresa, «lo que desnaturaliza la previsión normativa en cuanto a la función atribuida a dicho órgano de representación unitaria», remitiéndose a lo vertido en el Fundamento Tercero de la resolución recurrida.

5. El 25 de marzo de 2024, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 8 de abril de 2024 en el que se rechazan las alegaciones vertidas por la UNED.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)<sup>3</sup> y en 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>, el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)<sup>5</sup>, 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](#)<sup>6</sup> 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*”.

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

<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&p=20181206&tn=1#a24>

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





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 diversa información referida a un proceso de selección y a contratos laborales de “fuera de convenio”.

La Universidad requerida estimó parcialmente la solicitud, concediendo el acceso a la copia básica del contrato laboral de director técnico área sanitaria, e inadmitió el acceso respecto de la restante información solicitada (expediente del proceso de selección y copias de los contratos de fuera de convenio). En el trámite de alegaciones planteó la inadmisibilidad de la reclamación por los motivos expuestos en los Antecedentes de esta resolución, mientras que, en la resolución recurrida, desarrollado con detalle en el trámite de alegaciones, fundamentó la inadmisión en la protección de datos de carácter personal en cuanto límite al ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

4. Delimitado el objeto de la reclamación, corresponde en primer lugar abordar la causa de inadmisibilidad de la reclamación planteada por la Universidad. A estos efectos, cabe traer a colación que son diversas las resoluciones de este Consejo –en particular, las resoluciones RCTBG 62/2023, de 7 de febrero; RCTBG 80/2023, de 13 de febrero; RCTBG 85/2023 y RCTBG 86/2023, de 15 de febrero; RCTBG 157/2023, 14 de marzo; y, por último, RCTBG 235/2023– en las que se ha puesto de manifiesto:

(i) que la condición de representante de una asociación profesional (en el caso analizado en aquellas resoluciones, de Guardias Civiles), aunque sea conocida por el órgano requerido, no puede constituir la pieza de anclaje de la posterior fundamentación sobre la admisibilidad de la solicitud; y, en directa relación con lo anterior,

(ii) que, con arreglo a la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo —por todas STS de 10 de marzo de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:871)—, la LTAIBG únicamente queda desplazada en su aplicación como ley básica y general cuando existan en nuestro ordenamiento otras normas con rango de ley que cumplan una de las siguientes condiciones: (a) establezcan una regulación alternativa que contenga un tratamiento global y sistemático del derecho de acceso, o (b) contengan regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho e impliquen un régimen especial diferenciado del general; siendo en todo caso de aplicación subsidiaria en los extremos no regulados en las normas sectoriales.



De modo que, tal y como se afirma en la precedente resolución RCTBG 427/2023, [REDACTED] del solicitante, «no representa ningún obstáculo a que se le facilite la información solicitada», dado que la LTAIBG configura de forma amplia el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas, incluidos los miembros o representantes de los trabajadores, sin que la condición sindical de un trabajador pueda invocarse como una característica que justifique la aplicación de una restricción de acceso al solicitante de información como este Consejo y la jurisprudencia han declarado en múltiples ocasiones. Motivos por los que ha de rechazarse la inadmisibilidad de la reclamación planteada.

Esta conclusión no se ve afectada en absoluto por la cita de los dos precedentes de este Consejo mencionados por la Universidad en la resolución impugnada y en el escrito de alegaciones ( R/0485/2017, de 25 de enero de 2018 y R/0371/2018, de 19 de septiembre de 2018), dado que las referencias que se traen a colación en este procedimiento sobre la LTAIBG y el acceso a la información por sindicalistas se trata de meros *obiter dicta* ajenos a la *ratio decidendi* empleada por el Consejo para resolver sobre el fondo de los asuntos que, en los dos casos, estimaron las reclamaciones interpuestas. Y, en todo caso, se trata de decisiones recaídas con anterioridad a la emanación por el Tribunal Supremo de la doctrina en la que se fundamentan las resoluciones posteriores de este Consejo.

5. Sentado lo anterior, corresponde a continuación verificar la aplicación del límite del derecho de protección de datos de carácter personal al acceso al expediente de proceso de selección para la contratación laboral de director técnico área sanitaria. La Universidad desestima el acceso por aplicación del artículo 15.3 LTAIBG sosteniendo que el impacto en el derecho a la intimidad y demás derechos de la esfera personal de los afectados por la divulgación del contenido de las entrevistas puede llegar a revelar aspectos de la personalidad y puede calificarse como injerencia grave en el ámbito protegido por aquellos derechos.

Según se desprende de la resolución impugnada, el expediente del proceso de selección, a tenor de las bases de la convocatoria, ha de estar constituido, al menos, por los *curriculum vitae* de todos los participantes; en su caso, los resultados de las entrevistas realizadas; y, finalmente, unas actas o acuerdos en los que figuren las valoraciones de lo anterior realizadas por la comisión de selección.

A fin de examinar la concurrencia del limitado alegado, resulta obligado partir de la premisa de que las informaciones contenidas en los documentos de referencia



conciernen a “*personas físicas identificadas o identificables*” y, por tanto, tienen la naturaleza de datos de carácter personal cuyo tratamiento ha de regirse, en primer término, por lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante, RGPD) y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). En este sentido, el tratamiento de datos personales por un organismo público para responder al ejercicio del derecho de acceso a la información pública se encuentra legitimado por la base jurídica contenida en la letra c) del artículo 6.1 RGPD, en la medida en que resulta «necesario para el cumplimiento de una obligación legal» que le es aplicable: la derivada del régimen jurídico establecido en la LTAIBG.

Habrà de estarse por tanto a lo previsto en el artículo 15 LTAIBG que dispone, precisamente, las reglas y los criterios para decidir sobre el acceso a informaciones públicas que contengan datos de carácter personal. En concreto, en el presente caso, dado que los datos solicitados no pertenecen a las categorías especiales del artículo 9 RGPD ni son meramente identificativos, la decisión sobre el acceso ha de regirse, como ha apreciado la Universidad, por lo dispuesto en el apartado tercero del mencionado artículo, según el cual, «*el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal*».

En esta ocasión, la Universidad se limita a afirmar que el impacto en el derecho a la intimidad y demás derechos de la esfera personal de los afectados por la divulgación del contenido de las entrevistas «*puede llegar a revelar aspectos de la personalidad y puede calificarse como injerencia grave en el ámbito protegido por aquellos derechos*», sin realizar ponderación alguna y sin proporcionar razonamiento adicional alguno, más allá de la mera reproducción de algunos pasajes de la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:427), que declara no haber lugar al recurso de casación en un supuesto en el que se había identificado como cuestión de interés casacional lo siguiente: «*(...) si es contrario al derecho fundamental de la libertad sindical (art. 28.1 CE ) denegar por razón de la normativa sobre protección de datos, información sobre nombramientos estatutarios de personal facultativo, especificando el tipo y fecha de inicio de prestación del servicio e incluyendo tanto los nombramientos por "acumulo de tareas" como las "sustituciones" y otras plazas "no estructurales"*», incumpliendo por tanto lo exigido en el artículo 15.3 LTAIBG.



Así las cosas, corresponde a este Consejo realizar la ponderación requerida. A estos efectos es necesario tener en cuenta que el impacto en el derecho a la intimidad y en los demás derechos de la esfera personal de los afectados por la divulgación del contenido de un Curriculum Vitae y los documentos acreditativos de la experiencia profesional alegada, no puede ser calificado como una injerencia grave en el ámbito protegido por los mencionados derechos, sino que más bien presenta la cualidad de una afectación leve.

A mayor abundamiento, concurre un indudable interés público en conocer la experiencia y méritos profesionales de los aspirantes para desempeñar una plaza de personal laboral «fuera de convenio» en el sector público, pues con ello no sólo se permite a la ciudadanía conocer los criterios con los que actúan las instituciones en los procedimientos de selección de este tipo de personal, sino también fiscalizar cómo se gestionan los fondos públicos, sirviendo así a los fines esenciales de la transparencia de actividad pública a los que responde la LTAIBG. Recuérdese, a estos efectos que, con carácter general, en los currícula que se presentan para estos procesos de selección suelen constar los diferentes méritos que presentan los aspirantes, tanto académicos (títulos de licenciatura, grado, doctor, master), como profesionales (experiencia profesional, puestos desarrollados, etc), que son los elementos objetivos en virtud de los cuales puede decantarse la valoración reglada de una comisión de selección. De hecho, no puede obviarse que las propias bases del proceso de selección disponen que al mismo le resultan de aplicación los principios rectores contenidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, entre los que se encuentra, precisamente, el de transparencia.

Por las razones expuestas, este Consejo considera que, en la ponderación de los derechos e intereses concurrentes en este caso, prevalece el interés público en el acceso a la información solicitada sobre la protección de los derechos de los afectados frente a una injerencia de carácter leve y, en consecuencia, ha de estimar la reclamación en este punto, con la única salvedad que en los documentos de referencia habrán de suprimirse todos aquellos datos e informaciones que no tengan una relación directa con la actividad profesional y los méritos alegados como, a mero título de ejemplo, el número del documento de identidad, la dirección particular, correo electrónico personal, teléfonos particulares, etc.



6. En lo que atañe, finalmente, al acceso de las copias de los contratos de “fuera del convenio”, la Universidad fundamenta su denegación en el hecho de que ha vencido el plazo para su remisión al comité de empresa en aplicación del artículo 8.4 del estatuto de los Trabajadores. Este Consejo no comparte esta argumentación, dado que, como se ha desarrollado en el precedente Fundamento Jurídico 4, resulta irrelevante a los efectos del ejercicio del derecho de acceso a la información pública que el solicitante tenga o no la cualidad subjetiva de sindicalista. De este modo, al ser lo solicitado información pública en los términos del artículo 13 LTAIBG y no haberse invocado ninguna de las causas de inadmisión del artículo 18 LTAIBG, así como tampoco ninguno de los límites previstos en los artículos 14 y 15 LTAIBG, procede estimar la reclamación en este punto concreto.
7. Por todo lo expuesto, la reclamación ha de ser estimada.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

**PRIMERO: ESTIMAR** la reclamación presentada frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA.

**SEGUNDO: INSTAR** a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA a que en el plazo de 10 días hábiles remita al reclamante la siguiente información:

«• Acceso al expediente del proceso de selección para la contratación laboral de director técnico área sanitaria, convocado mediante resolución del Gerente de la UNED publicada en el B.I.C.I. de 23 de octubre de 2023, con toda la documentación incluida en el mismo, especialmente la relativa a los méritos alegados por los aspirantes y al resultado de las pruebas o entrevistas que se hubieran realizado, así como la relativa al nombramiento de los miembros del órgano de selección y a la propuesta de resolución y a la valoración realizada por el órgano de selección que motiva dicha propuesta, eliminados, en su caso, los datos de carácter personal que resultaren procedentes.

• copia de todos los contratos laborales actualmente en vigor realizados al amparo del apartado 3 del artículo 2 del III Convenio Colectivo del P.A.S. Laboral de la UNED (esto es, los llamados contratos “fuera de convenio”)»



**TERCERO: INSTAR** a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA) a que, en el mismo plazo máximo, remitan a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23.1<sup>7</sup>](#), 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 octubre<sup>8</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, 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-administrativa<sup>9</sup>](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG  
Número: 2024-0798 Fecha: 12/07/2024

---

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

<sup>8</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>