

RESOLUCIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS POR LA QUE SE RESUELVE LA RECLAMACIÓN FORMULADA POR [REDACTED]

ANTECEDENTES

PRIMERO. El día 18 de octubre de 2025 tuvo entrada en el registro electrónico de la Comunidad de Madrid una reclamación formulada por [REDACTED] al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid (LTPCM).

La reclamante manifestaba no haber recibido respuesta a su solicitud de acceso a la información presentada ante el Ayuntamiento de Nuevo Baztán. En ella, solicitaba lo siguiente:

- «1. Copia de la resolución o acuerdo de contratación por el que se cubrió la plaza de Técnico de Recursos Humanos.*
- 2. Copia del informe o documento justificativo en el que se basó dicha contratación, especificando el procedimiento seguido, la modalidad contractual y su duración.*
- 3. En caso de existir, copia de la publicación de la convocatoria o de cualquier anuncio público relacionado con la cobertura de dicha plaza».*

SEGUNDO. El día 28 de octubre de 2025 se envió a la reclamante la comunicación de inicio del procedimiento, según lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

En la misma fecha, se trasladó la reclamación al Ayuntamiento de Nuevo Baztán para que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 79 y 82 LPAC, remitiese un informe en relación con el asunto objeto de la reclamación y formulase las alegaciones que considerase oportunas.

TERCERO. El día 3 de diciembre de 2025 este Consejo recibió las alegaciones efectuadas por el Ayuntamiento de Nuevo Baztán. En ellas, la entidad local reclamada manifestó lo siguiente:

- «1. La documentación solicitada contiene datos personales especialmente protegidos o no divulgables según la normativa de protección de datos.*

[...] Tal documentación forma parte del expediente individual de contratación de una empleada pública, e incluye de forma inseparable datos personales tales como: Identidad, datos personales, datos financieros con medios de pago de la persona contratada; Su CV, méritos, formación y experiencia; Informes técnicos y propuestas de nombramiento; Valoraciones subjetivas de idoneidad; Condiciones laborales específicas.

Se trata de información que afecta directamente a la esfera profesional y personal de la trabajadora seleccionada, por lo que su difusión debe ajustarse estrictamente al principio de minimización (art. 5.1.c RGPD) y al régimen de acceso a información que contenga datos personales (arts. 15 a 18 de la Ley 19/2013).

- 2. La solicitante no acredita un interés legítimo cualificado.*

La interesada fundamenta su solicitud en el “derecho de acceder a la información pública” alegando transparencia en la gestión de los recursos humanos. Sin embargo:

- *La condición de empleada municipal no otorga un interés legítimo reforzado para acceder a expedientes individualizados de otros trabajadores.*
- *No se invoca ningún derecho o interés concreto que pudiera verse afectado por la contratación cuestionada (por ejemplo, participación en un proceso selectivo concreto, ni condición de aspirante, ni perjuicio profesional).*
- *La finalidad invocada (“garantizar la transparencia y el acceso en condiciones de igualdad”) es genérica y abstracta, sin relación directa con la protección de un derecho propio.*

Conforme reiterada doctrina del Consejo de Transparencia y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG): El acceso a expedientes de personal solo procede cuando el solicitante acredita un interés directo, personal y legítimo, y siempre con las debidas garantías de anonimización o limitación parcial.

3. El acceso íntegro al expediente vulneraría derechos de terceros y supondría un tratamiento excesivo de datos personales.

El art. 15.4 de la Ley 19/2013 establece que debe denegarse el acceso cuando afecte a datos personales cuyo tratamiento no resulte proporcionado con la finalidad perseguida. Asimismo, el art. 14.1.h exige ponderar si la divulgación puede suponer un perjuicio para la protección de datos personales.

- *La interesada solicita copias completas del expediente, lo que implicaría revelar información laboral protegida de la persona contratada.*
- *La normativa obliga a la Administración a proteger los datos personales de empleados públicos, especialmente en procesos de selección o contratación.*

Cualquier posible acceso debería, en su caso, limitarse a información estrictamente necesaria, ya publicada o exigible por normativa de publicidad activa, como: Base jurídica de la contratación; Procedimiento utilizado; Duración del contrato. Pero nunca a documentos completos con datos identificativos o evaluaciones personales.

4. El Ayuntamiento ya cumple las obligaciones de publicidad activa y transparencia exigibles.

El art. 6 de la Ley 19/2013, así como la normativa autonómica, obligan a la publicación de: Relación de puestos; Ofertas o procesos selectivos; Información institucional, organizativa y contractual.

La contratación en cuestión se realizó conforme a la normativa laboral y administrativa, y no existe obligación legal de publicar o entregar a terceros el expediente personal de contratación».

CUARTO. Mediante una notificación de este Consejo de fecha 3 de diciembre de 2025, se dio traslado a la reclamante de esta circunstancia y se le confirió el trámite de audiencia previsto en el artículo 82 LPAC, con un plazo máximo de diez días para que presentase alegaciones.

Obra en el expediente un acuse de recibo de notificación telemática aceptado por la reclamante ese mismo día 3 de diciembre de 2025. En uso del trámite de audiencia conferido, la interesada presentó un escrito de alegaciones en el que manifestó, en síntesis, lo siguiente:

«1. SOBRE LA NATURALEZA DE LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

La Administración reclamada afirma que la documentación solicitada pertenece al “expediente individual de una empleada”, lo cual es incorrecto. Mi solicitud —tal y como consta acreditado— se limita a: • Resolución o acuerdo de contratación; • Informe justificativo del procedimiento seguido, modalidad contractual y duración; • Publicación o anuncio, si existió.

Todos estos documentos son actos administrativos que forman parte del expediente administrativo de contratación, no del expediente personal de la trabajadora. Por tanto, están sujetos al derecho de acceso a la información pública regulado en el art. 12 de la Ley 19/2013, que establece literalmente que: “El derecho de acceso será ejercido por todas las personas.” Ningún precepto permite negar el acceso a actos administrativos de contratación alegando que contienen datos personales. Lo procedente —según el propio art. 15.4 de la Ley 19/2013— es la entrega parcial previa disociación de los datos personales, nunca la denegación total.

2. SOBRE EL SUPUESTO “INTERÉS LEGÍTIMO CUALIFICADO”

El Ayuntamiento sostiene que no acredito interés legítimo. Esta afirmación es contraria a Derecho. El art. 12 de la Ley 19/2013 establece que todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución Española, desarrollados por esta Ley. Dicho artículo permite restricciones únicamente cuando la divulgación afecte a la seguridad y defensa del Estado, a la averiguación de delitos o a la intimidad de las personas.

En mi caso, la información solicitada se limita a actos administrativos de contratación — resolución o acuerdo de contratación, informe justificativo y publicación/anuncio— que no contienen información íntima ni confidencial de la persona contratada, por lo que no se ve afectada la intimidad de ninguna persona.

Además, aun sin ser necesario, en mi caso sí existe un interés directo: • Soy trabajadora del propio Ayuntamiento; • Solicito información sobre la cobertura de una plaza de la plantilla municipal; • Se trata de una actuación que afecta al funcionamiento interno de la institución donde presto servicio.

Además, aunque la Ley no exige acreditar interés alguno, sí existe un elemento adicional que refuerza la razonabilidad de mi solicitud: • Reúno la titulación y requisitos necesarios para haber podido participar en la cobertura de dicha plaza, si se hubiera publicado convocatoria o anuncio alguno; • La ausencia de publicidad impidió materialmente la posibilidad de concurrir en condiciones de igualdad, lo que hace aún más relevante el acceso a los actos administrativos que documentan dicha contratación.

Negar mi derecho a conocer cómo se cubren las plazas de mi propia entidad va en contra del principio de transparencia y de la doctrina reiterada del Consejo de Transparencia.

3. SOBRE LOS DATOS PERSONALES

El Ayuntamiento pretende justificar la denegación alegando la existencia de datos personales. La Ley 19/2013 es clara: • Art. 15.1 → Se deberán aplicar las reglas de protección de datos; • Art. 15.4 → Cuando existan datos personales, se concederá el acceso previa disociación de los mismos.

Por tanto: • Se pueden eliminar nombre, DNI, dirección, teléfono, etc; • Lo que no permite la Ley es negar completamente el acceso, como ha hecho el Ayuntamiento.

La solución que establece la ley es la entrega parcial, no la denegación.

4. SOBRE LA PUBLICIDAD ACTIVA

La publicidad activa establecida en los artículos 6 y 7 de la Ley 19/2013 no sustituye el derecho de acceso regulado en sus artículos 12 y siguientes.

La publicación de información genérica —como la RPT, la relación de contratos o la estructura organizativa— no exige a la Administración de facilitar, cuando se solicita, documentos concretos del expediente administrativo, como: • la resolución o acuerdo de contratación; • el informe o documento justificativo del procedimiento seguido; • y la publicación o anuncio —si existió— relativo a dicha cobertura.

Estos documentos no forman parte de la publicidad activa obligatoria, pero sí deben entregarse cuando un ciudadano ejerce su derecho de acceso, con los datos personales disociados si fuera necesario.

5. DIFERENCIA ENTRE EXPEDIENTE PERSONAL Y EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

El Ayuntamiento mezcla deliberadamente conceptos distintos: • El expediente administrativo de contratación es público y forma parte de la actividad administrativa, documentando los actos de gestión de la plantilla; • El expediente personal (nóminas, datos de salud, CV completo, valoraciones individuales, etc.) es privado.

Los documentos que solicito pertenecen al primer tipo: actos administrativos esenciales para la validez de la contratación pública. No solicito datos bancarios, información íntima ni evaluaciones personales.

Afirmar que un acuerdo de contratación, un informe justificativo o la publicación/anuncio del procedimiento forman parte del “expediente personal” carece de base legal [...]».

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. De conformidad con lo establecido en el artículo 77.1 a) de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid (LTPCM), el Consejo de Transparencia y Protección de Datos tiene atribuida la resolución de las reclamaciones que se interpongan contra los actos expresos o presuntos resolutorios de las solicitudes de acceso a la información de los sujetos relacionados en el ámbito de aplicación de esta Ley. Según dispone el artículo 4.2.d) del Decreto 90/2025, de 19 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de este Consejo, corresponde a su Presidente resolver las reclamaciones que se presenten en aplicación del citado artículo 77.1 a).

SEGUNDO. El artículo 48 LTPCM establece que la reclamación «*se interpondrá por escrito en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo*».

Sin embargo, de acuerdo con el informe de la Abogacía General de la Comunidad de Madrid de fecha 29 de septiembre de 2025: «*[l]a interposición de una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos, en los supuestos en que la solicitud de acceso a la información no hubiera sido resuelta de forma expresa, no está sujeta al plazo de un mes a que se refiere el artículo 48, apartado 1, de la Ley 10/2019 y, por tanto, la interposición fuera de dicho plazo no debe determinar la inadmisión de aquella, de conformidad con lo expuesto en la consideración jurídica primera*».

En consecuencia, al haberse interpuesto la presente reclamación frente a la desestimación presunta por silencio administrativo, la reclamación no está sujeta al plazo previsto en el art. 48 LTPCM.

TERCERO. El artículo 5.b) LTPCM define la información pública como «los contenidos o documentos, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley y que hayan sido elaborados, adquiridos o conservados en el ejercicio de sus funciones».

En este sentido, el artículo 30 LTPCM dispone que «[t]odas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, en los términos previstos en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico» y el artículo 6 LTPCM establece que la interpretación y aplicación de la Ley se regirá por el principio de transparencia pública, en virtud del cual «[...] toda la información pública, es accesible en los términos y con los límites establecidos en la Ley».

Así, la legislación que regula la transparencia se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso que puede ser limitada por la aplicación motivada y restrictiva de alguno de los supuestos legales que permiten su denegación. Estos están previstos en los artículos 14 y 18 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG), dedicados los límites al derecho de acceso y a las causas de inadmisión de las solicitudes, respectivamente. Ambos deben ser interpretados restrictivamente y su concurrencia de ser debidamente acreditada por el órgano reclamado.

En relación con esto, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en su Sentencia número 1547/2017, de 16 de octubre, señaló lo siguiente:

«La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley...».

CUARTO. En el presente caso, la reclamante solicitó diversa documentación relacionada con la cobertura de un puesto en el Ayuntamiento de Nuevo Baztán. Por su parte, la entidad local mencionada consideró que no debía facilitarse la información por contener datos personales:

«1. La documentación solicitada contiene datos personales especialmente protegidos o no divulgables según la normativa de protección de datos.

[...] Tal documentación forma parte del expediente individual de contratación de una empleada pública, e incluye de forma inseparable datos personales tales como: Identidad, datos personales, datos financieros con medios de pago de la persona contratada; Su CV, méritos, formación y experiencia; Informes técnicos y propuestas de nombramiento; Valoraciones subjetivas de idoneidad; Condiciones laborales específicas.

Se trata de información que afecta directamente a la esfera profesional y personal de la trabajadora seleccionada, por lo que su difusión debe ajustarse estrictamente al principio de minimización (art. 5.1.c RGPD) y al régimen de acceso a información que contenga datos personales (arts. 15 a 18 de la Ley 19/2013)».

La interesada, en su escrito de alegaciones, manifestó su desacuerdo con los motivos por los que la entidad local reclamada consideraba pertinente la denegación del acceso a la información, algo que hizo en los siguientes términos:

«3. SOBRE LOS DATOS PERSONALES

El Ayuntamiento pretende justificar la denegación alegando la existencia de datos personales. La Ley 19/2013 es clara: • Art. 15.1 → Se deberán aplicar las reglas de protección de datos; • Art. 15.4 → Cuando existan datos personales, se concederá el acceso previa disociación de los mismos.

Por tanto: • Se pueden eliminar nombre, DNI, dirección, teléfono, etc; • Lo que no permite la Ley es negar completamente el acceso, como ha hecho el Ayuntamiento.

La solución que establece la ley es la entrega parcial, no la denegación».

Asimismo, la reclamante insistió en que su intención no es acceder al expediente íntegro de contratación, sino simplemente a los contenidos enumerados en su solicitud:

«1. SOBRE LA NATURALEZA DE LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

La Administración reclamada afirma que la documentación solicitada pertenece al “expediente individual de una empleada”, lo cual es incorrecto. Mi solicitud —tal y como consta acreditado— se limita a:

- Resolución o acuerdo de contratación;*
- Informe justificativo del procedimiento seguido, modalidad contractual y duración;*
- Publicación o anuncio, si existió.*

Todos estos documentos son actos administrativos que forman parte del expediente administrativo de contratación, no del expediente personal de la trabajadora

[...]

El Ayuntamiento mezcla deliberadamente conceptos distintos:

- El expediente administrativo de contratación es público y forma parte de la actividad administrativa, documentando los actos de gestión de la plantilla;*
- El expediente personal (nóminas, datos de salud, CV completo, valoraciones individuales, etc.) es privado.*

Los documentos que solicito pertenecen al primer tipo: actos administrativos esenciales para la validez de la contratación pública. No solicito datos bancarios, información íntima ni evaluaciones personales.

Afirmar que un acuerdo de contratación, un informe justificativo o la publicación/anuncio del procedimiento forman parte del “expediente personal” carece de base legal».

Este Consejo no puede ignorar que, efectivamente, parte de la información contenida en un expediente de cobertura de un puesto contiene datos de carácter personal. En este sentido, es necesario estar a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD) y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El artículo 86 RGPD señala lo siguiente en relación con la conciliación del acceso del público a documentos oficiales y el derecho a la protección de datos:

«Artículo 86 Tratamiento y acceso del público a documentos oficiales

Los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento».

En este sentido, conviene ahondar en el principio de minimización de datos previsto en el artículo 5.1.c) del RGPD, que indica que *«los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados»*, así como en el principio de confidencialidad del artículo 5.1.f): *«[los datos personales serán] tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada [...], incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas»*. Asimismo, es necesario mencionar el principio de limitación de la finalidad del artículo 5.1.b), que establece que los datos personales serán *«recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales»*.

Muchos de los datos contenidos en un expediente de cobertura de un puesto, como son los datos identificativos o el perfil profesional de los aspirantes, constituyen *«información sobre una persona física identificada o identificable»*, tal y como establece el artículo 4.1 RGPD. En este sentido, el artículo 15 LTAIPBG configura un régimen de acceso a la información que es más estricto en función del nivel de protección de cada dato que se pretende divulgar. Se configuran, así, distintos niveles de protección.

En el artículo 15.1 párrafo primero LTAIPBG se proporciona un nivel máximo de tutela a las categorías especiales de datos (ideología, afiliación sindical, religión y creencias), cuya divulgación solo es posible si *«se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que el afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso»*. En el artículo 15.1 párrafo segundo LTAIPBG se mencionan los datos especialmente protegidos (origen racial, salud, vida sexual, genética, biometría o aquellos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conlleven la amonestación pública al infractor), circunstancias en las que el acceso solo puede autorizarse en el caso de que *«se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma de rango de ley»*.

Por su parte, el artículo 15.2 LTAIPBG menciona todos aquellos datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano interpelado. En este caso, existe una regla general de accesibilidad, siempre y cuando en casos concretos no prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionales sobre el interés público:

«2. 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».

En relación con esta cuestión, es necesario hacer referencia al Criterio Interpretativo 001/2015, de 24 de junio, dictado conjuntamente por la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG). En este Criterio se indica lo siguiente:

«En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2 de la LTAIBG, 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, se concederá el acceso a la información».

Este carácter público de los datos identificativos de los empleados públicos ha sido reconocido no solo por el CTBG (por ejemplo, en la Consulta de 27 de octubre de 2015 planteada por el Consejo de Transparencia de la Región de Murcia), sino también por la jurisprudencia. Así, la Sentencia de la Audiencia Nacional 956/2021, de 18 de marzo, estableció lo siguiente en relación con los datos identificativos de los empleados públicos:

«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».

Para finalizar con el artículo 15 LTAIPBG, y respecto del resto de datos personales, su apartado 3 prevé una regla general de ponderación de los intereses en la que se deben aplicar estos cuatro criterios:

- a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.*
- b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.*
- c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.*
- d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad».*

En este sentido, el Ayuntamiento de Nuevo Baztán, en su escrito de alegaciones presentado a este Consejo, realizó la ponderación prevista en el artículo 15 LTAIPBG. Dicha ponderación arrojó, entre otras, las siguientes conclusiones:

«2. La solicitante no acredita un interés legítimo cualificado.

La interesada fundamenta su solicitud en el “derecho de acceder a la información pública” alegando transparencia en la gestión de los recursos humanos. Sin embargo:

- *La condición de empleada municipal no otorga un interés legítimo reforzado para acceder a expedientes individualizados de otros trabajadores.*
- *No se invoca ningún derecho o interés concreto que pudiera verse afectado por la contratación cuestionada (por ejemplo, participación en un proceso selectivo concreto, ni condición de aspirante, ni perjuicio profesional).*
- *La finalidad invocada (“garantizar la transparencia y el acceso en condiciones de igualdad”) es genérica y abstracta, sin relación directa con la protección de un derecho propio.*

Conforme reiterada doctrina del Consejo de Transparencia y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG): El acceso a expedientes de personal solo procede cuando el solicitante acredita un interés directo, personal y legítimo, y siempre con las debidas garantías de anonimización o limitación parcial

3. El acceso íntegro al expediente vulneraría derechos de terceros y supondría un tratamiento excesivo de datos personales.

El art. 15.4 de la Ley 19/2013 establece que debe denegarse el acceso cuando afecte a datos personales cuyo tratamiento no resulte proporcionado con la finalidad perseguida. Asimismo, el art. 14.1.h exige ponderar si la divulgación puede suponer un perjuicio para la protección de datos personales.

- *La interesada solicita copias completas del expediente, lo que implicaría revelar información laboral protegida de la persona contratada.*
- *La normativa obliga a la Administración a proteger los datos personales de empleados públicos, especialmente en procesos de selección o contratación.*

Cualquier posible acceso debería, en su caso, limitarse a información estrictamente necesaria, ya publicada o exigible por normativa de publicidad activa, como: Base jurídica de la contratación; Procedimiento utilizado; Duración del contrato. Pero nunca a documentos completos con datos identificativos o evaluaciones personales».

Por todo lo expuesto, y tras analizar la ponderación realizada por la entidad local reclamada, se ha concluido que existen datos personales contenidos en el expediente de cobertura del puesto que merecen ser protegidos. A juicio de este Consejo, la ponderación realizada es acertada: en el presente caso, prevalece la protección de datos personales de la empleada pública afectada sobre el interés público en la divulgación de los datos mencionados por la entidad reclamada (como su perfil profesional o datos financieros, entre otros).

Por tanto, este Consejo considera que el acceso a datos personales por parte de la reclamante no sería adecuado ni pertinente en relación con la finalidad del tratamiento y que, por tanto, sería contrario tanto al principio de minimización de datos del artículo 5.1.c) RGPD como al de confidencialidad del artículo 5.1.f) RGPD.

QUINTO. La interesada pidió acceder a una *«[c]opia del informe o documento justificativo en el que se basó dicha contratación, especificando el procedimiento seguido, la modalidad contractual y su duración»*. Por los términos en los que se expresa la interesada, parecería que su solicitud de acceso podría reconducirse con facilidad a la petición de elaboración de un informe detallado y pormenorizado sobre los detalles de la contratación. En este sentido, se recuerda a la reclamante que el ejercicio de acceso a la información no ampara la elaboración de informes ad hoc.

La confección de documentos a medida es una cuestión que queda fuera del derecho de acceso a la información, tal y como expresó la Audiencia Nacional en su Sentencia 359/2022, de 31 de enero:

«Esta labor de relacionar datos que obren en poder de la administración, pero en expedientes indeterminados y sin un previo tratamiento, cuando su recopilación no haya sido emprendida por ningún órgano administrativo por iniciativa propia y en cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, no está amparada por el derecho a la información ni tienen los ciudadanos título para promoverla, salvo que expresamente se contemple en el ordenamiento jurídico».

En términos empleados por la Jurisdicción contencioso-administrativa, estaríamos ante un supuesto en el que *«la información requerida precisaría realizar nuevas operaciones de análisis, agregación e interpretación»* (Sentencia del Juzgado Central de los Contencioso-Administrativo Nº2, de 25 de abril de 2016). A su vez, y según el Criterio Interpretativo 7/2015, dictado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, esta causa de inadmisión puede entenderse aplicable cuando la información que se solicita, perteneciendo al ámbito funcional de actuación del organismo o entidad que recibe la solicitud, deba: *«a) elaborarse expresamente para dar una respuesta, haciendo uso de diversas fuentes de información [...]»*.

Con estas afirmaciones, este Consejo simplemente desea constatar que la solicitud de informes ex profeso es algo que excede del derecho de acceso a la información, tal y como se expresa en el apartado primero del fundamento de derecho cuarto de la Sentencia de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 24 de enero de 2017:

«[...] Pero el derecho a la información no puede ser confundido con el derecho a la confección de un informe por un órgano público a instancia de un particular. Es por ello por lo que el mencionado art. 18.1.c permite la inadmisión de una solicitud cuando la información que se solicita requiere una elaboración y tarea de confección por no ser fácilmente asequible acceder a ella, pero sin que ello signifique deba ser objeto de una interpretación amplia. Por consiguiente, es indiferente que dicha información obre en poder de la Administración o ente público encargada de dispensarla. Y en estos términos hay que interpretar el art. 13 de dicha Ley, de lo contrario se estaría alterando el objeto y espíritu de dicha Ley, que no parece haber convertido el derecho a la información pública en el derecho a obtener un informe solicitado sin previa tramitación de un procedimiento administrativo y con la finalidad de preparar la resolución que ponga término al mismo (art. 82 de la Ley 30/1992)».

Por todo lo expuesto, este Consejo de Transparencia y Protección de Datos considera que, por los términos en los que la reclamante formula su solicitud, podría parecer que se estuviera solicitando un informe a medida relativo a la contratación mencionada. Por ello, en el caso de que la información no existiera en los términos señalados por la interesada y fuera necesaria su elaboración, la divulgación de este implicaría una acción previa de reelaboración subsumible en la causa de inadmisión prevista en el artículo 18.1.c) LTAIPBG.

SEXTO. No puede ignorarse que el objeto de la solicitud de la reclamante no es el acceso al expediente íntegro de cobertura del puesto, sino únicamente a la siguiente documentación:

«1. Copia de la resolución o acuerdo de contratación por el que se cubrió la plaza de Técnico de Recursos Humanos.»



2. *Copia del informe o documento justificativo en el que se basó dicha contratación, especificando el procedimiento seguido, la modalidad contractual y su duración.*

3. *En caso de existir, copia de la publicación de la convocatoria o de cualquier anuncio público relacionado con la cobertura de dicha plaza».*

Los contenidos mencionados por la reclamante, en el caso de existir como tales, encajarían en el concepto de información pública del artículo 5.b) LTPCM. Asimismo, el Ayuntamiento de Nuevo Baztán ha invocado únicamente el límite relativo a la protección de datos personales, pero no ha mencionado ningún otro límite o causa de inadmisión de los previstos en la legislación de transparencia.

Por ello, este Consejo considera pertinente que, en relación con la primera petición de la reclamante, la documentación debería (en el caso de existir) ser facilitada. Por lo que respecta a la segunda petición, los contenidos mencionados en ella (en el caso de obrar en poder de la entidad local reclamada), también deberían ser entregados a la interesada, siempre y cuando su confección no requiriese una acción previa de reelaboración.

La información solicitada deberá facilitarse a la reclamante previa disociación de los datos personales contenidos en ella. En el caso de que la disociación de datos no fuera posible o desnaturalizase la información, dichos contenidos no serán facilitados por la prevalencia de la protección de los datos personales de la empleada pública afectada, tal y como arrojó la ponderación efectuada por el Ayuntamiento de Nuevo Baztán. En ningún caso se facilitará el expediente de cobertura del puesto de manera íntegra, ya que ello implicaría la divulgación de datos personales.

Finalmente, y respecto de la petición relativa a «[...] cualquier anuncio público relacionado con la cobertura de dicha plaza», se recuerda al Ayuntamiento reclamado que el artículo 43.6 LTPCM dispone que «[s]i la información ya ha sido publicada, la resolución podrá limitarse a indicar al solicitante cómo puede acceder a ella». Por tanto, sería suficiente con indicar a la reclamante cómo acceder a dichas publicaciones, por ejemplo, a través de un enlace.

En virtud de los antecedentes y fundamentos jurídicos anteriores y de acuerdo con lo establecido en las normas citadas

RESUELVO

PRIMERO.- ESTIMAR parcialmente la reclamación formulada por [REDACTED] en el sentido de dar acceso a la información solicitada en los términos especificados en el fundamento jurídico quinto.

SEGUNDO.- Instar al Ayuntamiento de Nuevo Baztán a facilitar a la persona reclamante la información indicada en el punto anterior en el plazo de veinte días a contar desde el día siguiente a la notificación de esta Resolución, remitiendo a este Consejo las actuaciones realizadas y la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

TERCERO.- DESESTIMAR la reclamación, en todo lo demás.

Según establece el artículo 47.1 LTPCM, la reclamación prevista en este artículo tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos según lo dispuesto en el artículo 112.2 LPAC.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 114 1.b LPAC), podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha en que reciba la notificación de esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.a) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LRJCA). Todo ello, sin perjuicio de interponer cualquier otro recurso que estime pertinente, según dispone el artículo 40.2 LPAC.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS
Jesús María González García

Firmado digitalmente por: GONZÁLEZ GARCÍA JESÚS MARÍA
Fecha: 2026.03.03 11:08