



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Resolución 330/2020

S/REF: 001-039763

N/REF: R/0330/2020; 100-003798

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática

Información solicitada: Productividad y gratificaciones extraordinarias (2019)

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante LTAIBG), con fecha 10 de febrero de 2020, la siguiente información:

(...) Con el fin de conocer el modo en el que se emplean los recursos públicos, solicito de Presidencia del Gobierno y de cada uno de los Ministerios y sus Organismos Autónomos la siguiente información:

1. La cuantía total abonada durante el año 2019 en los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas).

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

2. *Cualquier tipo de documento o contenido (resolución, circular, mail, plan, etc.) a través de los cuales se determine cómo se reparten estas partidas, o se faciliten instrucciones para realizar el mismo.*

3. *Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas) durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta (o ha prestado) servicio en Presidencia del Gobierno y en los Ministerios y sus Organismo Autónomos.*

Se ruega que se identifique individualmente a cada uno de los perceptores de puestos que se ocupen como personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, petición que se realiza en base al Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo número 1768/2019.

El resto de empleados igualmente debe identificarse salvo que de la ponderación de interés, debidamente motivada, se considere que atenta contra la protección de datos personales, en cuyo caso, solicito que la información se remita con el mayor detalle posibles, por niveles, tipos de puestos, etc.

2. Mediante resolución de 4 de Junio de 2020 -notificada el día 5-, el MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA contestó al solicitante lo siguiente:

(...) El 13 de febrero de 2020 esta solicitud se recibió en la Subsecretaría de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, momento a partir del cual empieza a contar el plazo de un mes para su resolución previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre.

Una vez analizada la solicitud, se resuelve conceder el acceso parcial a la información a que se refiere la solicitud deducida por [REDACTED] informándole que la cuantía total abonada durante 2019 en este Ministerio en el concepto de productividad fue de 3.625.284,88€. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias fue de 32.715,00€. Se le señala que la estructura del Departamento ha sido modificada tras el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por lo que no se corresponde en la actualidad con el existente en el año 2019.

Igualmente, se recuerda que los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural, pues están dirigidos a retribuir

un rendimiento o productividad especial que no tiene que percibirse en el futuro con la misma cuantía.

No existen instrucciones específicas para el reparto de la productividad. Las gratificaciones extraordinarias son conceptos no periódicos y no están sujetas a baremo alguno, ya que premian el especial esfuerzo desempeñado por determinadas personas en momentos puntuales.

En cuanto a la enumeración de la cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta o ha prestado servicio en este Ministerio, se informa que existe una normativa específica en esta materia por la que debe regirse, según los términos de la Disposición adicional primera punto 2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno. Efectivamente, el artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal tendrán entre sus funciones, en sus respectivos ámbitos, recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones. Son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal los órganos específicos de representación de los funcionarios (artículo 39 del Estatuto Básico).

Asimismo, se ha de señalar que, dada la magnitud de la información solicitada, que afecta a todo el personal directivo, de libre designación y eventual de toda la AGE, con datos individualizados de todos ellos, incluyendo no solo retribuciones periódicas sino también coyunturales, sería necesario, según el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, realizar petición de alegaciones a un número realmente elevado de empleados públicos, no solo de este Ministerio sino de toda la Administración General del Estado según el texto de la solicitud, que imposibilitaría la labor de al menos esta Unidad de Información de Transparencia, aparte de otras unidades encargadas de la gestión del personal y las retribuciones, que tendrían que aportar pormenorizadamente esta información.

El artículo 18 de la misma Ley establece como causa de inadmisión la relativa a una información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración o que tenga un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de la ley. Se considera que todas las labores a realizar exigirían tales medios personales o materiales para satisfacer dicha solicitud que podrían permitir considerarla como abusiva, en el sentido de que no es atendible de manera razonable con los medios de que dispone la Administración. La necesaria acción de notificar a tan elevado número de afectados para que puedan realizar

alegaciones supone una tramitación adicional que a su vez podría ser asimilable a una labor de reelaboración, por toda la gestión que ello implicaría.

3. Ante esta respuesta, mediante escrito de entrada el 5 de julio de 2020, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24²](#) de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en base a los siguientes argumentos:

Se concede únicamente -como acceso parcial a la información solicitada- la cuantía global de las retribuciones abonadas en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias.

Se deniega el acceso a las información relativa a las cuantías abonadas a los empleados públicos de forma individualizada, identificando a los perceptores de puestos ocupados como personal eventual, titulares de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, petición que se realiza en base al Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo Tribunal Supremo número 1768/2019, sobre la base de argumentos que pueden resumirse en:

- Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal tendrán entre sus funciones, en sus respectivos ámbitos, recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones. Son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal los órganos específicos de representación de los funcionarios (artículo 39 del Estatuto Básico).*

- La magnitud de la información solicitada, que afecta a todo el personal directivo, de libre designación y eventual de toda la AGE, con datos individualizados de todos ellos, incluyendo no solo retribuciones periódicas sino también coyunturales, sería necesario, según el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, realizar petición de alegaciones a un número realmente elevado de empleados públicos, no solo de este Ministerio sino de toda la Administración General del Estado según el texto de la solicitud, que imposibilitaría la labor de al menos esta Unidad de Información de Transparencia, aparte de otras unidades encargadas de la gestión del personal y las retribuciones, que tendrían que aportar pormenorizadamente esta información.*

Respecto al primero de ellos cabe señalar que son criterios asentados de ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno así como de los tribunales que los derechos de información de los que gozan las organizaciones sindicales no puede ser inferiores a los que tiene la

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

ciudadanía e igualmente, que los derechos de las organizaciones no invalidan los de la ciudadanía. En todo caso no se alcanza a entender la referencia a los derechos de representación del personal funcionario toda vez que –con independencia de cualquier otra condición- la solicitud de información se realiza por el interesado en nombre propio.

En relación al segundo argumento indicar lo siguiente:

- *La solicitud de información realizada al actual Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática ha sido replicada a los diferentes Departamentos ministeriales por tanto la información que debería proporcionar se refiere en exclusivamente a su personal no al del conjunto del personal de la Administración General del Estado.*

- *Se alega la imposibilidad de proporcionar la información por la necesidad de realizar petición de alegaciones a un número realmente elevado de empleados públicos. Por un lado, considerando lo señalado en el apartado anterior, hay que decir que las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario del ámbito –Presidencia del Gobierno y Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática- presentan un total de 1.125 puestos ocupados de los cuales apenas 220 corresponden a niveles que, conforme a los criterios de interpretación señalados anteriormente, corresponderían a información que cabría proporcionar nominalmente. No parece un volumen que justifique denegar el acceso a esa información. En todo caso, el trámite de audiencia es un derecho que, en modo alguno puede convertirse en una carga para justificar la imposibilidad ejercer otro derecho –el de acceso a la información- únicamente por el volumen de afectados. Eso sería tanto como afirmar que cualquier procedimiento puede ver interrumpido su desarrollo con la justificación de un volumen excesivo de personas afectadas. Menos justificación tiene este argumento cuando se trata de empleados públicos, localizados y localizables, con los que la administración se comunica telemáticamente.*

- *Finalmente indicar que se trata de una información que obra en poder del organismo al que se solicita, sin necesidad de elaboración alguna, y puede extraerse solicitando un informe de las aplicaciones informáticas correspondientes al pago de nóminas (aplicando los filtros que correspondan, algo que, a criterio de ese Consejo, ya se ha determinado no supone elaboración), Otra cosa sería incomprensible en tanto significaría que el abono de las retribuciones a las que hace referencia la solicitud de información se realiza sin conocimiento o control por parte de ese organismo.*

4. Con fecha 7 de julio de 2020, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA

DEMOCRÁTICA, al objeto de que se pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. La respuesta a la solicitud de alegaciones tuvo entrada el 30 de julio de 2020 y en la misma se indicaba lo siguiente:

(...) Primera.- La reclamación formulada se circunscribe a la necesidad de identificar a los perceptores de los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el año 2019, con independencia de que sigan o no prestando en la actualidad sus servicios. Se pide la identificación individual de los puestos de “personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación”. El “resto de los empleados igualmente debe identificarse”, concluye. Y ello se pide para el personal de “Presidencia del Gobierno y de cada uno de los Ministerios y sus Organismos Autónomos”. Es decir, en una sola solicitud presentada el 10 de enero de 2020 en la UIT del Ministerio de la Presidencia se solicita la productividad con identificación de los perceptores de en la práctica todos los funcionarios de la Administración General del Estado. En la reclamación se reconoce que solo en este Ministerio se deberían dar los datos de 220 personas. En el conjunto de la AGE son decenas de miles las personas afectadas.

Segunda.- Hay que recordar que para facilitar esos datos y de acuerdo con el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, debe realizarse petición de alegaciones a todos los empleados públicos afectados. Efectivamente, el reciente Criterio Interpretativo Conjunto de ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Protección de Datos de 5 de marzo de 2020, reitera que “cuando el acceso a la información solicitada pueda afectar a derechos o intereses de terceros -siendo el derecho a la protección de datos personales uno de ellos, pero no el único posible- los gestores de solicitudes de información deben proceder a la apertura de un trámite de audiencia de quince días a los terceros afectados”. El propósito es conocer si alguno de los afectados pueda encontrarse en una situación de especial protección.

Tercera.- Una vez circunscrito el petitum de la reclamación y señalado lo amplio de la población afectada así como de la necesidad de solicitar alegaciones, nos ratificamos en lo ya señalado en la Resolución original de 4 de junio. No podemos compartir el criterio del reclamante de que el volumen de lo solicitado no pueda justificar denegar el acceso a la información solicitada. Identificar a los perceptores del complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias afecta a la normativa de protección de datos, según los términos del artículo 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y requeriría la suspensión del plazo para dictar resolución para solicitar alegaciones a las personas afectadas. Se considera que todas las labores a realizar exigirían tales medios personales o materiales para satisfacer dicha solicitud que podrían permitir considerarla como abusiva, en el sentido de que no es atendible de manera razonable con los medios de que dispone la Administración. La necesaria acción de

notificar a tan elevado número de afectados, no todos ellos localizables por medios telemáticos y que pueden no prestar ya sus servicios en este Departamento, para que puedan realizar alegaciones supone una tramitación adicional que a su vez podría ser asimilable a una labor de reelaboración, por toda la gestión que ello implicaría en una unidad tan reducida como los es la Unidad de Información de Transparencia de este Ministerio. La gestión de las alegaciones a 220 personas, como reconoce el propio reclamante, colapsaría su funcionamiento. Como indica el Criterio Interpretativo 3/2016, de 14 de julio, del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, una solicitud puede entenderse abusiva cuando, de ser atendida, "requiera un tratamiento que obligara a paralizar el resto de la gestión de los sujetos obligados a suministrar la información, impidiendo la atención justa y equitativa de su trabajo y el servicio público que tienen encomendado".

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG](#)³, en relación con el artículo 8 del [Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno](#)⁴, la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su [artículo 12](#)⁵, regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como "*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*".

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

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

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

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

3. Como cuestión de carácter formal que ha afectado a la tramitación de la solicitud de información de la que trae causa la presente reclamación, cabe aludir a la suspensión de términos y plazos administrativos establecida en el apartado 1, de la Disposición Adicional Tercera, del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de alarma](#)⁶ para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; suspensión que ha finalizado mediante el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que señala en relación con los plazos: *Artículo 9. Plazos administrativos suspendidos en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de los plazos administrativos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.*

Así, consta en el expediente que la solicitud de información fue presentada el 10 de febrero, pero en la resolución recurrida figura que el 13 de febrero dicha solicitud tuvo entrada en el órgano competente para resolverla a los efectos de iniciar el cómputo de plazos previsto en el art. 20.1 de la LTAIBG. Por otro lado, y con la declaración el 14 de marzo del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020 antes mencionado, el cómputo de los plazos administrativos fue suspendido, reanudándose el 1 de junio. Teniendo en cuenta estas circunstancias y que la resolución recurrida está fechada el 4 de junio y fue notificada el 5, podemos concluir que, a la fecha de la declaración del estado de alarma se cumplía el plazo de un mes para resolver y notificar la respuesta a la solicitud de información y que, por lo tanto, la resolución notificada el 5 de junio se encontraba- si bien por pocos días- fuera del plazo legalmente previsto en el art. 20.1 de la LTAIBG antes mencionado.

4. Por otro lado, y respecto del fondo del asunto, debemos recordar que el objeto de la solicitud se centra en conocer tres tipos de informaciones,

1. La cuantía total abonada durante el año 2019 en los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas).

2. Cualquier tipo de documento o contenido (resolución, circular, mail, plan, etc.) a través de los cuales se determine cómo se reparten estas partidas, o se faciliten instrucciones para realizar el mismo.

3. Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas) durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que

⁶ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3692

presta (o ha prestado) servicio en Presidencia del Gobierno y en los Ministerios y sus Organismo Autónomos.

Se ruega que se identifique individualmente a cada uno de los perceptores de puestos que se ocupen como personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, petición que se realiza en base al Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo número 1768/2019.

El resto de empleados igualmente debe identificarse salvo que de la ponderación de interés, debidamente motivada, se considere que atenta contra la protección de datos personales, en cuyo caso, solicito que la información se remita con el mayor detalle posibles, por niveles, tipos de puestos, etc.

Así, se solicita i) la cuantía total abonada en 2019 en concepto de productividad y de gratificaciones extraordinarias- diferenciando entre ambos conceptos- ii) la documentación o instrucciones donde se detallen los criterios de reparto de dichas productividades y/o gratificaciones extraordinarias iii) las cantidades percibidas por dichos conceptos. Respecto de esta última información, el solicitante menciona expresamente el criterio interpretativo aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, conjuntamente con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Debe llamarse la atención que, como el propio reclamante manifiesta y ha podido conocer este Consejo de Transparencia con ocasión de otros expedientes de reclamación planteados por el mismo interesado y sobre el mismo asunto, aunque el texto de la solicitud haga referencia a todos los Ministerios y Organismo Autónomos de la AGE, la solicitud fue duplicada, por lo que el MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA tan sólo debía atender la información relativa a su personal. No obstante, a pesar de la aclaración realizada en la reclamación, el indicado Departamento Ministerial continúa haciendo referencia en su escrito de alegaciones a la carga que le supondría proporcionar la información requerida respecto de todo el personal de la AGE.

5. Por otro lado, en su respuesta, el MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA proporciona la información relativa a los dos primeros apartados de la solicitud de información- los importes globales de productividad y gratificaciones extraordinarias así como la aclaración de que no existen instrucciones concretas sobre el reparto- . En lo que respecta al último apartado de la solicitud, considera que debe ser denegada por cuanto entiende que

- a. Sería de aplicación la disposición adicional primera de la LTAIBG al entender que la información solicitada ha de reconducirse al art. 40 del EBEP, que prevé la información que puede ser conocida por las entidades sindicales
- b. Debido a las dificultades que, en términos de recursos y medios, supondría llevar a cabo el trámite de audiencia, que entiende necesario con carácter previo a suministrar la información, considera que la solicitud se enmarca dentro del concepto de solicitud que requiere un acción previa de reelaboración previsto como causa de inadmisión en el art. 18.1 c) de la LTAIBG. Esa necesidad de reelaboración implica, a su juicio, que la solicitud de información pueda ser calificada de abusiva.

Respecto al primero de los argumentos esgrimidos- el hecho de que la información que pueden obtener las organizaciones sindicales, en este caso, en Organismos públicos, se ampara únicamente en el EBEP-, además de compartir lo señalado por el reclamante en el sentido de que en ningún caso se indica que la solicitud de información sea presentada en su condición de representante sindical, debemos recordar que, además del criterio favorable mantenido por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno al uso por representantes sindicales de la LTAIBG, que ha quedado reflejado en diversos expedientes de reclamación (por ejemplo, [R/0741/2018](#)⁷, [R/0107/2019](#) y [R/0687/2019](#)), los Tribunales de Justicia han amparado el derecho de los sindicatos a presentar solicitudes de información en aplicación de la LTAIBG. Entre estos pronunciamientos destacan los siguientes:

- La [Sentencia 93/2017, de 17 de julio de 2017, dictada por el Juzgado Central de lo contencioso-administrativo nº 4 de Madrid en el PO 47/2016](#)⁸: "El artículo 12 de la LTAIBG reconoce el derecho de acceso a la información pública a todas las personas, sin distinción". **"No cabe calificar el artículo 40.1.f) del EBEP de" régimen específico de acceso a la información**", en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84."
- La [Sentencia 82/2018, de 6 de julio de 2018, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-administrativo nº 6 de Madrid en el PO 50/2017](#)⁹: "*Es esa prevalencia del interés público del derecho de acceso, reconocido constitucionalmente, la que obliga a que las decisiones que se adopten ante una solicitud como la planteada estén informadas por un objetivo primordial, cual es el de dotar de la mayor eficacia a dicho derecho, siendo posible limitarla única y exclusivamente en los supuesto legalmente previstos.(...) el hecho de que la*

⁷ https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2019/03.html

⁸ https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/recursos_jurisprudencia/Recursos_AGE/2016/26_MFomento_2.html

⁹ https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/recursos_jurisprudencia/Recursos_AGE/2017/63_AEAT_4.html

*Junta de Personal tenga como una de sus funciones recibir información sobre política de personal, evolución de las retribuciones, evolución del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, **no puede ser calificado como un régimen específico de acceso a la información pública**, pues no contiene ninguna regulación relativa a la forma y modos en que puede acceder a dicha información y los medios y procedimientos para hacerla efectiva (...) De un lado porque las Juntas de Personal son órganos de representación de los funcionarios públicos, mientras que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo se efectúan en las Mesa de Negociación, en cuyo seno de “los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones” (arts. 31 a 38 del EBEP). De manera que puede eventualmente haberse entregado tal información a los sindicatos o pactarse con ellos la forma de hacerlo, pero esto no impide que la Junta de Personal que no interviene en tales acuerdos y pactos pueda solicitar es misma información con fundamento en el derecho a la información reconocido y regulado en la LTBG. (...) el considerar que hay que limitar el acceso a los datos de todos y cada uno de los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo en la AEAT es un razonamiento tan generalizado y sin matices que no puede ser calificado como proporcionado, ni mínimamente justificado, ni atiende tampoco a las circunstancias del caso concreto, sino que lo extiende y refiere en general a todos los funcionarios de la entidad, por lo que no puede entenderse ajustado a lo que exige el art. 14.2 de la LTBG para restringir o limitar el derecho de acceso.*

En similares términos se pronuncia la Sentencia 5/2019, de 21 de enero de 2019, dictada por el Juzgado Central de lo contencioso-administrativo nº 6 de Madrid, sobre el ejercicio de acceso a la información del Comité de Empresa de la agencia EFE.

Finalmente, este es el criterio también mantenido por la Sentencia del Tribunal Supremo nº 748/2020 que, a la hora de analizar la posible consideración del Estatuto Básico del Empleado Público como normativa específica en materia de acceso a los efectos de la disposición adicional primera de la LTAIBG, concluye lo siguiente: (...) **artículo 40.1 A juicio de este Tribunal, el precepto transcrito no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe.**

Dicha norma se limita a señalar que los representantes de los trabajadores (las Juntas de Personal de Personal y los Delegados de Personal) han de recibir información sobre determinados aspectos, entre ellos «la evolución de las retribuciones del personal». Una

*interpretación flexible de esta norma permitiría entender que bajo la expresión «evolución de las retribuciones» se incluyen las variaciones que se producen como consecuencia de la productividad y los criterios de reparto. Pero, en todo caso, aun cuando se acogiese una interpretación más restrictiva, el precepto no impide ni limita el derecho a tener acceso a otros datos distintos, incluyendo aquellos que inciden directamente en la retribución del personal al que representan. **El mero hecho de ser destinatario natural de una información concreta no equivale limitar su derecho a solicitar una información pública distinta. En definitiva, el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de la información que puede solicitar y obtener las Juntas de Personal, por lo que no se constituye como un régimen jurídico específico de acceso a la información que desplace y sustituya al previsto en la Ley de Transparencia y Buen gobierno. (...)***

6. Por otro lado, corresponde analizar la aplicación al presente supuesto de la alegada causa de inadmisión, para lo que ha de tenerse en cuenta que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno aprobó, el criterio interpretativo nº 7 de 2015, en virtud de las prerrogativas concedidas por el artículo 38.2 a) de la LTAIBG, que delimita el alcance del concepto de solicitud de información que requiera una acción previa de reelaboración, en los siguientes términos

- *En cuanto al concepto de reelaboración, debe entenderse desde el punto de vista literal que reelaborar es, según define la Real Academia de la Lengua: “volver a elaborar algo”. Es esta circunstancia la que es exigible para entender que estamos ante un supuesto de reelaboración.*

- *Si por reelaboración se aceptara la mera agregación, o suma de datos, o el mínimo tratamiento de los mismos, el derecho de acceso a la información se convertirá en derecho al dato o a la documentación, que no es lo que sanciona el artículo 12 al definir el derecho como “derecho a la información”.*

Dicho lo anterior, el concepto de reelaboración como causa de inadmisión ha sido interpretado por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en diversas resoluciones de tal manera que 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, o b) Cuando dicho organismo o entidad carezca de los medios técnicos que sean necesarios para extraer y explotar la información concreta que se solicita, resultando imposible proporcionar la información solicitada.

Por su parte, los Tribunales de Justicia también han interpretado la indicada causa de inadmisión y, por ejemplo, la Sentencia 60/2016, de 18 de mayo, del Juzgado Central de lo

Contencioso Administrativo nº 6 de Madrid, razona que *“El artículo 13 de la citada Ley, que reconoce el derecho de los ciudadanos al acceso a la información, pero a la información que existe y que esta ya disponible, lo que es distinto, de reconocer el derecho a que la Administración produzca, aunque sea con medios propios, información que antes no tenía*

Finalmente, debe recordarse también lo indicado por el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 16 de octubre de 2017, dictada en el Recurso de Casación nº 75/2017, *“Cualquier pronunciamiento sobre las “causas de inadmisión” que se enumeran en el artículo 18 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y, en particular, sobre la prevista en el apartado 1.c/ de dicho artículo (que se refiere a solicitudes “relativas a información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración”) debe tomar como premisa la formulación amplia y expansiva con la que aparece configurado el derecho de acceso a la información en la Ley 19/2013.” (...)* *“Esa 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.*

Por ello, la causa de inadmisión de las solicitudes de información que se contempla en el artículo 18.1.c/ de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, no opera cuando quien invoca tal causa de inadmisión no justifique de manera clara y suficiente que resulte necesario ese tratamiento previo o reelaboración de 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 (...)

Atendiendo a la información solicitada que, obviamente, obra en poder del Ministerio, al ser cantidades abonadas en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias – cuyo montante, por otro lado, ha sido proporcionado- y que tiene identificados perfectamente a sus perceptores, no podemos hablar de que sea exigible una acción previa de reelaboración.

7. En cuanto a la naturaleza de abusiva de una solicitud de información, también debemos mencionar el criterio interpretativo aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en 2016 y en el que se indica lo siguiente:

Respecto del carácter abusivo de la petición de información.

El artículo 18.1. e) de la LTAIBG asocia el carácter abusivo de la solicitud a la condición de que la petición “no esté justificada con la finalidad de la Ley”.

De este modo hay dos elementos esenciales para la aplicación de esta causa de inadmisión:

A) Que el ejercicio del derecho sea abusivo cualitativamente, no en sentido cuantitativo: el hecho de que una misma persona presente un número determinado de solicitudes no determina necesariamente un ejercicio abusivo del derecho, y

B) Que el ejercicio del derecho pueda considerarse excesivo, es decir, cuando no llegue a conjugarse con la finalidad de la Ley.

*Así, una solicitud puede entenderse **ABUSIVA** cuando se encuentre en alguno de los supuestos o se den alguno de los elementos que se mencionan a continuación:*

Con carácter general, en aquellos casos en que pueda considerarse incluida en el concepto de abuso de derecho recogido en el artículo 7.2 del Código Civil y avalado por la jurisprudencia, esto es: "Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho".

Cuando, de ser atendida, requiriera un tratamiento que obligara a paralizar el resto de la gestión de los sujetos obligados a suministrar la información, impidiendo la atención justa y equitativa de su trabajo y el servicio público que tienen encomendado, y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos

Cuando suponga un riesgo para los derechos de terceros.

Cuando sea contraria a las normas, las costumbres o la buena fe.

*Se considerará que la solicitud está **JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY** cuando se fundamenta en el interés legítimo de:*

- Someter a escrutinio la acción de los responsables públicos*
- Conocer cómo se toman las decisiones públicas*
- Conocer cómo se manejan los fondos públicos*
- Conocer bajo qué criterios actúan las instituciones públicas*

*Consecuentemente, **NO ESTARÁ JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY** cuando:*

- No pueda ser reconducida a ninguna de las finalidades señaladas con anterioridad y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos.*
- Cuando tenga por finalidad patente y manifiesta obtener información que carezca de la consideración de información pública de acuerdo con la definición del artículo 13 de la LTAIBG.*

- *Cuando tenga como objeto o posible consecuencia la comisión de un ilícito civil o penal o una falta administrativa.*

A nuestro juicio, la información requerida claramente pretende conocer cómo se manejan los fondos públicos destinados a gratificar el desempeño de los trabajadores de la Administración Pública, lo que se traduce también en saber cómo se toman las decisiones sobre ese reparto de fondos, objetivos contemplados en la finalidad de la Ley.

En este sentido, y dado que resulta el eje central de la argumentación de la Administración, entendemos que no resulta *per se* causa de inadmisión de una solicitud de acceso el hecho de que se tengan pocos recursos humanos para llevar a cabo la labor de recabar y ordenar la información para entregarla al reclamante.

En primer lugar por cuanto, como veremos a continuación, en los primeros meses desde la entrada en vigor de la LTAIBG, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno aprobó, conjuntamente con la AEPD, un criterio interpretativo donde ya se aclaraba que la información objeto de solicitud en el presente expediente se encontraba dentro de las cuestiones que pueden ser objeto de una solicitud de información y que, por lo tanto, puede ser requerida por los ciudadanos en ejercicio del derecho de acceso reconocido por la LTAIBG. Por otro lado, de igual forma, ha de recordarse que, cuando el volumen de la información solicitada es elevado, el artículo 20.1 de la LTAIBG prevé expresamente la posibilidad de ampliación del plazo para resolver la solicitud de información.

8. En lo relativo a la identificación de los perceptores de las productividades y/o gratificaciones extraordinarias, cuestión controvertida en el presente expediente, debemos tener en cuenta- como ya señala el solicitante- el criterio interpretativo aprobado en 2015 conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la AEPD que, recordemos, es el Organismo competente para velar por la salvaguarda del derecho a la protección de datos personales.

En dicho criterio se analiza el acceso a información sobre retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento- quedando englobadas, por ello, tanto la productividad propiamente dicha como las gratificaciones extraordinarias que eventualmente pudieran existir- y concluye lo siguiente:

3.- Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

*Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse a priori, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que solo puede determinarse a posteriori, una vez verificados dicho rendimiento o productividad. De este modo, la información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por **períodos vencidos**.*

Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene por qué producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene por qué percibirse en el futuro con la misma cuantía.

*Hechas estas salvedades, **los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serían de aplicación al caso de las retribuciones ligadas al rendimiento o la productividad: cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate; cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados**. Por otro lado, debe recordarse que la ponderación del art. 15.3, realizada para el caso de información sobre retribuciones de empleados públicos en el criterio conjunto ya indicado, opera cuando el acceso permita identificar a las personas, **pero no cuando se establezcan medios para no conocer la identidad del afectado**.*

Los criterios precedentes a los que se hace referencia en el apartado reproducido son los siguientes:

a) Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se

emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.

b) En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:

- *Personal eventual de asesoramiento y especial confianza –asesores en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado-, aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.*
- *Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.*
- *Personal no directivo de libre designación. En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es **decreciente en función del nivel jerárquico** del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados.*

A. En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. La razón es que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), esto es, datos reveladores de la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias y datos referentes al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Si la solicitud de información requiere expresamente el desglose

de las retribuciones o su importe líquido habrán de aplicarse las normas del mencionado precepto de la LOPD.

B. También en todo caso, y en el supuesto de que resulte obligado facilitar la información, se observará lo señalado en la regla B del precedente epígrafe 1 respecto a la aplicación del artículo 14.1 de la LTAIBG y a las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.

Por lo tanto, y como resumen, la identificación de los perceptores de productividades y/o gratificaciones extraordinarias- atendiendo al necesario equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales y el derecho de acceso a la información pública- queda avalada tanto por el Consejo de Transparencia como por la Autoridad competente en materia de protección de datos en los siguientes supuestos:

- Personal eventual de asesoramiento y especial confianza aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.
- Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.
- Personal no directivo de libre designación: puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes.

Debe destacarse que, al no tratarse de información que pueda calificarse como datos sensibles- categorías especiales de datos o datos especialmente protegidos en su antigua denominación- no se requiere consentimiento del afectado sino que nos encontramos ante la ponderación entre derechos prevista en el art. 15.3 de la LTAIBG. Es esa ponderación, en relación a los trabajadores antes identificados, la que se realiza en el criterio interpretativo que hemos señalado.

Por otro lado, tal y como se indica en el criterio y menciona expresamente el criterio, fuera de los casos en los que se considera que prevalece el derecho de acceso frente al derecho a la protección de datos personales, la información, en este caso sobre productividades y gratificaciones, puede realizarse sin identificar a los perceptores. En este caso se puede realizar tanto la anonimización del que recibe la productividad o gratificación como utilizar otras fórmulas tales como proporcionar la información por niveles del puesto de trabajo. En estos casos, y al no producirse ningún daño en la esfera de derechos personales-

concretamente, a la protección de sus datos- de los afectados, no se da la premisa prevista en el art. 19.3 – afectación a derechos o intereses- para aplicar el trámite de audiencia previsto en dicho precepto.

9. En aplicación del criterio descrito existen numerosos precedentes tramitados por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno sobre este mismo asunto. Así, por ejemplo, la reclamación [R/0165/2017](#)¹⁰, retribuciones de productividades en el Ministerio de Sanidad; la R/0352/2017, productividades en la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF); R/0460/2017, productividades mensuales asignadas en el Ministerio del Interior, o la R/0101/2018, productividades de altos cargos en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre otros muchos.

En ellos se argumentaba lo siguiente:

“En el presente caso, no se aprecia que la solicitud de acceso presentada sea abusiva, dado que conecta directamente con la finalidad de la LTAIBG, recogida en su Preámbulo, que no es otra que someter a escrutinio la acción de los responsables públicos, conocer cómo se toman las decisiones que les afectan a los ciudadanos, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones. Esto es precisamente, lo que se pretende conseguir cuando se solicita información sobre gratificaciones extraordinarias en concepto de productividad percibidas por los Altos cargos y personal de un Ministerio, asunto sobre el que este Consejo de Transparencia ya se ha pronunciado con anterioridad en múltiples ocasiones, reconociendo en todas ellas el derecho de los solicitantes a conocer dicha información.

(...) debe señalarse que, atendiendo a la definición de dato de carácter personal del art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, esto es, cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables, el código que mencionan los reclamantes también puede ser considerado un dato de carácter personal. A pesar de ello, la información puede proporcionarse de tal manera que se impida la identificación- a salvo de los supuestos en los que dicha identificación sea posible de acuerdo al Criterio Interpretativo-, como decimos, dando la cuantía global, por ejemplo por niveles o unidades siempre que se impida la identificación de los perceptores.

En el caso que nos ocupa, la Administración ha proporcionado la información sin identificar a los titulares de los datos y dando la cuantía global por niveles, lo que a nuestro juicio es conforme con el criterio apuntado, pero siempre y cuando los trabajadores a los que afecte la

¹⁰ [https://www.consejodetransparencia.es/ct Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE.html)

información no ocupen puestos de asesoramiento y especial confianza, de personal directivo o de personal no directivo de libre designación, en cuyo caso prevalece siempre el derecho de acceso a la información frente a la protección de datos personales.

Por lo tanto, las productividades percibidas por los trabajadores cuya categorías o funciones puedan ser incluidas en las señaladas en el criterio interpretativo como merecedoras de una especial transparencia y, por lo tanto, su conocimiento no puede considerarse como una vulneración de su derecho a la protección de datos personales no amparadas por la norma, deben ser proporcionadas al solicitante.”

Por lo tanto, debido a la coincidencia de las cuestiones controvertidas, entendemos que este criterio debe mantenerse también en el presente caso.

10. En lo referente al criterio de reparto de productividades, también son muchos los precedentes tramitados en el Consejo de Transparencia que han finalizado con resolución estimatoria (R/0400, 0403, 0409, 0445, 0459, 0476, 0488 o 0498, todos del año 2016) que ha sido ratificada posteriormente por los Tribunales de Justicia.

En este sentido, con fecha 27 de marzo de 2018, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4, de Madrid, dictó la siguiente Sentencia en el Recurso Contencioso-Administrativo registrado con el número 36/2016, presentado por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT): *“Se desestima el Recurso Contencioso-Administrativo PO núm. 36/2016, interpuesto por la Abogacía del Estado, en la representación que legalmente ostenta, contra las resoluciones identificadas en el encabezamiento de esta Sentencia, que se confirman, por ser conformes a derecho, con imposición de costas a la parte demandante en los términos recogidos en el último fundamento de derecho.”*

Los argumentos de la Sentencia fueron los siguientes:

“ SEXTO. - Expuesta los argumentos de las partes, y resueltas las objeciones formales, la primera cuestión que se plantea es si el EBEP contiene un régimen específico de acceso a la información.

La respuesta ha de ser negativa. (...) No cabe calificar el artículo 40. 1ª y f) del EBEP de “régimen específico de acceso a la información”, en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84. El artículo 40. 1ª) del EBEP solo establece con carácter general que los representantes de los trabajadores (Juntas de personal y Delegados de personal) “en su caso”, tienen como una de sus funciones la de recibir información sobre la política de personal, evolución de las retribuciones, del empleo y de la mejora del rendimiento.

Alega la parte demandante, que existe un régimen singular de información a las Juntas de Personal, lo que hemos rechazado y que esta función se integra en el derecho a la negociación colectiva y representación y participación de los funcionarios públicos en los órganos públicos.

En este punto, convenimos con la Junta de Personal de la AEAT de Valencia, cuando afirma que la demanda entremezcla la función representativa de las Juntas de Personal con la negociación colectiva y pretende privar a la Junta de Personal de derecho de información que le reconoce el EBEP.

Alude la parte demandante al acuerdo de 28 de mayo de 2009, entre la AEAT y las organizaciones sindicales más representativas de la AEAT.

De su contenido, resulta que se reconoce únicamente a los delegados sindicales de las organizaciones sindicales firmantes, el derecho a conocer mensualmente las cantidades que perciba cada empleado de su ámbito provincial por el complemento de productividad. Para nada se menciona a las Juntas de Personal que junto con los Delegados de Personal son los que representan a los trabajadores en el centro de trabajo, ni este “acuerdo” puede limitar el derecho reconocido a las Juntas de Personal en el artículo 40 del EBEP. (...)

Por último, carece virtualidad alguna la referencia a la quiebra de la buena fe comercial exigida en el artículo 89 del ET, pues la petición de información no se enmarca en ningún proceso negociador. Se alude al peligro que suministrar la información requerida para la lucha contra el fraude fiscal, pero no se alcanza a entender que solicitar información acerca de objetivos asignados, criterios de reparto, instrucciones, perjudique “la prevención, investigación y sanción de ilícitos administrativos y penales o las funciones administrativas de inspección”, alegaciones, todas ellas, carentes de cualquier sustrato probatorio.”

11. Esta Sentencia fue recurrida por la AEAT en Apelación ante la Audiencia Nacional, que dictó la Sentencia de 23 de noviembre de 2018, por la que acordaba

1º) Desestimar dicho recurso de apelación.

2º) Confirmar la sentencia Nº 49/2018, de 27 de marzo, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 en el Recurso Contencioso-Administrativo 36/2016.

3º) Condenar a la parte apelante al pago de las costas en la presente apelación.

Los razonamientos de esta Sentencia fueron los siguientes: “*TERCERO.- Aceptando íntegramente los razonamientos jurídicos expuestos por el órgano Judicial de 1ª Instancia, debemos rechazar los argumentos expuestos en el recurso de apelación, que vienen a ser en esencia, los argumentos expuestos en la primera instancia y en vía administrativa para*

denegar el acceso a la Junta de Personal recurrente, y que no se concretan de forma separada en el recurso de apelación, pero que pasamos a examinar:

*A) A lo expuesto en la sentencia impugnada habría que añadir que la información solicitada, **esencialmente, se refiere a los criterios seguidos para el reparto de los incentivos**, pero no afecta a terceros, como ya se planteó en la sentencia de fecha 5.2.2018, RA 1/2018 (en la que la Abogacía del Estado sostuvo lo contrario, sobre el derecho de la Junta de personal a conocer del contenido de las bolsas de productividad); por lo que no consta que afecte a los datos personales de los perceptores de dichos incentivos.*

B) Tampoco queda acreditado que ello ponga en situación de riesgo la actuación de la Inspección de persecución del fraude fiscal, o tenga trascendencia tributaria como alega la Abogacía del Estado, en el sentido de que pueda afectar a las tareas de Inspección, ni existe dato alguno que pueda inferir dicha conclusión, por lo que no puede invocarse el art.14.1.e/ y g/.de la Ley 19/2013.

C) Y de forma análoga a lo que dijimos en la sentencia de fecha 19.4.2017 (RA 13/2017), el acceso a dicha información forma parte de los fines perseguidos por las Juntas de Personal, que son órganos de representación de los trabajadores, y por tanto, del colectivo potencialmente destinatario de dichas bolsas de productividad, con pleno respeto y sin que ello afecte a la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva. Por consiguiente, que dichos sindicatos hayan accedido a dicha información como indica la apelante no menoscaba las competencias de la Junta de Personal para dicho acceso, precisamente, por aplicación del art.40.1.a/ y f/. Así la DA 1ª de la Ley 19/2013 ha querido respetar las singularidades existentes en ámbitos concretos en que existe un régimen específico de acceso a la información, como el tributario, urbanismo o medio ambiente. Pero este no es el caso del EBEP aprobado por RDL 5/2015.

*Por consiguiente, el art.13 de la Ley de Transparencia 19/2013 lo que obliga es a realizar una adecuada ponderación de los intereses en conflicto; ponderación debidamente realizada por el Juez a quo, en el sentido de que **resulta procedente dicho acceso a una información que contribuye a la transparencia y justificación de la objetividad de la Administración en el reparto de la productividad**. Y en este sentido, como dijimos en nuestra sentencia de fecha 19.4.2017, ha de indicarse que si la Ley 19/2013 ha venido a facilitar y hacer eficaz el derecho a la información de los ciudadanos sin necesidad de motivar la solicitud de información, es decir, la acreditación de un interés legítimo (art.17.3), como se deducía del viejo art. 35.h y 37 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre del PAC, lo que no puede entenderse es que la petición realizada por la apelada pueda ser de peor condición después de la vigencia de la Ley 19/2013 que antes de la misma.*

D) Todo lo anteriormente indicado no queda desvirtuado por el acuerdo de 28.5.2009 que contempla el acceso a dicha información a los delegados sindicales, pues ello no impide que sea de aplicación precisamente a las Juntas de personal por los preceptos invocados de contrario, art.40.1.a/ y f/ del EBEB, como tampoco por lo que haya declarada la jurisdicción social que cita la apelante, que no se refiere al mismo supuesto de autos.

Lo expuesto conlleva la confirmación de la sentencia impugnada, lo que conlleva a su vez la confirmación igualmente de la desestimación del Recurso Contencioso-Administrativo.”

12. Esta Sentencia fue igualmente recurrida por la AEAT en Casación ante el Tribunal Supremo, que dictó la reciente Sentencia de 11 de junio de 2020, ya mencionada anteriormente, por la que acuerda *Desestimar el recurso interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Séptima), de 23 de noviembre de 2018, sin hacer expresa condena de las costas en casación.*

Para el Tribunal Supremo, “(...) La Administración no considera aplicable el régimen de acceso a la información pública previsto en la Ley 19/2013 por entender que este queda desplazado por la previsión contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en concreto en su artículo 40.1.

(...) A juicio de este Tribunal, el precepto transcrito no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe.

Dicha norma se limita a señalar que los representantes de los trabajadores (las Juntas de Personal de Personal y los Delegados de Personal) han de recibir información sobre determinados aspectos, entre ellos «la evolución de las retribuciones del personal». Una interpretación flexible de esta norma permitiría entender que bajo la expresión «evolución de las retribuciones» se incluyen las variaciones que se producen como consecuencia de la productividad y los criterios de reparto. Pero, en todo caso, aun cuando se acogiese una interpretación más restrictiva, el precepto no impide ni limita el derecho a tener acceso a otros datos distintos, incluyendo aquellos que inciden directamente en la retribución del personal al que representan. El mero hecho de ser destinatario natural de una información concreta no equivale limitar su derecho a solicitar una información pública distinta.

En definitiva, el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de la información que puede solicitar y obtener las Juntas de Personal, por lo que no se constituye

como un régimen jurídico específico de acceso a la información que desplace y sustituya al previsto en la Ley de Transparencia y Buen gobierno.

(...) En definitiva, sus normas no regulan el derecho de información referido a los empleados públicos. En todo caso, las previsiones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con los delegados de personal y los comités de empresa, al regular «los derechos de información y consulta», establece con carácter general que «1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo» (art. 64) y todo ello «sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias».

En definitiva, esta norma no puede ser tomada como un régimen alternativo que regule, de forma autónoma y diferenciada, el derecho de acceso a la información pública que ostentan las Juntas de Personal respecto a una Administración Pública en relación con las retribuciones de los empleados públicos.

*En dicha norma se establece un régimen diferenciado entre la negociación colectiva (arts. 32 a 38) y la representación de los empleados (art. 39 a 44). Pero, tal y como afirma el representante legal de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de Valencia, el hecho de que se estén desarrollando negociaciones con los representantes sindicales y que se les proporcione información en las mesas de negociación correspondientes. para que puedan ejercer sus funciones sindicales, no puede privar a los órganos de representación del acceso a la información pública sobre temas que conciernen al personal que representa, pues la Junta de Personal tiene derecho a conocer los objetivos de los que depende el concreto reparto de las distintas bolsas de productividad, los criterios seguidos para su distribución y las instrucciones emitidas para efectuarlo, **al tratarse de una información directamente relacionada con las retribuciones de los empleados públicos**. No existe ningún precepto que limite o excluya el derecho a obtener dicha información con independencia de la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva, antes al contrario el art. 40 del propio Estatuto, establece un derecho a ser informados de forma independiente.*

(...) En definitiva, la transparencia y publicidad tanto los objetivos perseguidos por un ente público y su grado de cumplimiento como de los criterios de distribución de los fondos públicos, en este caso relacionados con el reparto de la retribución por productividad entre los empleados, tiene especial importancia para la ley.

Por el contrario, no ha quedado justificado que la información solicitada dificulte o impida la represión de ilícitos tributarios o las funciones de inspección, vigilancia y control de la Agencia Tributaria. (...)

Finalmente, y como apoyo a todo lo señalado en los apartados anteriores de la presente resolución, debe recordarse que *"El derecho de acceso a la información es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional como tal, debido a la naturaleza representativa de los gobiernos democráticos; es un derecho esencial para promover la transparencia de las instituciones públicas y para fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Además las Administraciones Públicas se financian con fondos procedentes de los contribuyentes y su misión principal consiste en servir a los ciudadanos por lo que toda la información que generan y poseen pertenece a la ciudadanía. Pueden distinguirse dos aspectos en cuanto al derecho al acceso a la información: Transparencia proactiva, como aquella obligación de los organismos públicos de publicar y dar a conocer la información sobre sus actividades, presupuestos y políticas y la Transparencia reactiva: Es el derecho de los ciudadanos de solicitar a los funcionarios públicos cualquier tipo de información de y el derecho a recibir una respuesta documentada y satisfactoria". "Las diferentes y numerosas menciones a este derecho coinciden en resaltar la creciente importancia que está cobrando, ya que el mismo supone una herramienta indispensable para adquirir aquellos conocimientos que permiten controlar la actuación de los gobiernos y prevenir y luchar contra la corrupción así como contrarrestar la violación de derechos. De estos preceptos se desprende que el derecho de acceso a la información debe ser destacado como un valor intrínseco al concepto de democracia."* (Sentencia nº 46/2017, de 22 de junio de 2017, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº2 de Madrid, dictada en el PO 38/2016).

En conclusión, y basándonos en los argumentos desarrollados en los apartados precedentes de la presente resolución, entendemos que la reclamación debe ser estimada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede:

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] con entrada el 5 de julio de 2020, contra la resolución del MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA, de fecha 4 de junio de 2020.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA a que, en el plazo máximo de 20 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

3. Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta (o ha prestado) servicio en el Ministerio.

La información sobre productividades y gratificaciones, con identificación individual de cada uno de los perceptores de puestos que se ocupen como personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, se debe dar en cómputo anual y sin identificación de conceptos retributivos. Para el resto de trabajadores, la Administración puede proporcionar la información sin identificar a los titulares de los datos y dando la cuantía global por niveles, también en cómputo anual y sin identificación de conceptos retributivos.

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23, número 1¹¹](#), 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 octubre¹²](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa¹³](#).

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

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

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

¹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>