



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1121/2026

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: INSS / MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial.

Palabras clave: Productividades y Gratificaciones Extraordinarias, cuantías, arts. 15.3 LTAIBG y art. 23.3.c) LMRFP, SSTs 727/2026 y 769/2026.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 3 de febrero de 2026 el reclamante, que se identifica como representante de los trabajadores del sindicato CGT-STAP, solicitó al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES 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), la siguiente información (nº expediente 00001-00113972):

«Petición de transparencia sobre información salarial de los puestos de libre designación con número de RPT: 5534451 y 4280809 de los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 en base al criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de Transparencia y Agencia Española de Protección de Datos.

Solicita:

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



Primero: Información económica de los códigos 5534451 y 4280809 de los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, con desglose de las productividades y gratificaciones extraordinarias.

Segundo: Así como el porcentaje de incremento salarial de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 de sus retribuciones totales con referencia al año anterior, en base al artículo 8.1.i de la ley de transparencia».

2. Mediante resolución de 18 de marzo de 2026, el INSS responde lo siguiente:

«Con fecha 11 de febrero de 2026 tuvo entrada (...) solicitud de acceso a la información pública (...).

Con la misma fecha, esta solicitud se recibió en la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, fecha a partir de la cual empieza a contar el plazo de un mes previsto para su resolución en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre.

Con fecha 10 de marzo le fue notificada la ampliación de plazo prevista en el párrafo segundo del artículo 20.1 de la citada Ley.

(...)

Esta Entidad resuelve:

1. Por lo que se refiere a los distintos conceptos englobados dentro del término “productividad”, conceder el acceso a la información en los términos establecidos en el artículo 105, letra b) de la Constitución, y en los artículos 12 y siguientes de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. A tal efecto le facilitamos dos tablas con los conceptos retributivos solicitados. Una referente al puesto 5534451 y otra al puesto 4280809.

Puesto 5534451

	2021	2022	2023	2024	2025*
PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS A CUENTA	8.033,52 €	8.314,80 €	8.605,92 €	8.821,32 €	9.041,76 €
PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS SEMESTRAL	5.355,60 €	5.543,04 €	5.737,20 €	5.880,48 €	3.013,92 €
PRODUCTIVIDAD 1.1	6.913,56 €	7.155,60 €	7.406,16 €	7.591,44 €	7.781,28 €

* En el momento de dictar esta resolución no se ha abonado el importe correspondiente al segundo semestre de 2025

Puesto 4280809

	2021	2022	2023	2024	2025*
PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS A CUENTA	8.906,40 €	9.218,28 €	9.540,96 €	9.779,64 €	10.024,20 €
PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS SEMESTRAL	3.463,56 €	5.377,26 €	5.830,56 €	6.519,72 €	3.341,34 €
PRODUCTIVIDAD 1.1	8.009,16 €	8.289,60 €	8.579,76 €	8.794,32 €	9.014,28 €

* En el momento de dictar esta resolución no se ha abonado el importe correspondiente al segundo semestre de 2025

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 15



En cuanto a las “gratificaciones”, es este un concepto retributivo que se concede, previa autorización, por trabajos de carácter extraordinario y no habitual realizados fuera de la jornada reglamentaria.

Esta figura es establecida por el artículo veintitrés. 3 d) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Esta retribución no puede ser fija en su cuantía y periódica en su devengo.

Según lo anterior, esas retribuciones son justificadas, en razón del carácter extraordinario y no habitual de los trabajos realizados por los perceptores fuera del horario habitual, han sido autorizadas por el órgano competente, y no son de cuantía fija ni periódica.

Por otra parte, el criterio conjunto AEPD/CTBG CI/001/2015 se refiere a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento de sus empleados.

Por lo tanto, el concepto retributivo correspondiente a las gratificaciones por servicios extraordinarios no queda comprendido en criterio CI/001/2015.

Se trata, por lo tanto, de determinar si, conforme a lo que establece la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG), procede el acceso a la información solicitada.

La información solicitada ha de ser considerada como personal conforme a lo que determina la normativa sobre protección de datos personales.

El artículo 4. 1) del 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 (RGPD), define como “datos personales”: “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;”

Por otro lado, el dato solicitado, aunque de carácter profesional, queda afectado por lo que establece la Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre, que señala que la protección de datos “no se reduce a los datos íntimos

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 15



de la persona, sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros puede afectar a sus derechos, sean fundamentales o no, porque su objeto no es solo la intimidad individual, toda vez que tiene su amparo en el artículo 18.4 CE, y no en el artículo 18.1 CE, relativo a protección de los datos personales”.

Además, el artículo 6.1 del RGPD, establece las condiciones para que un tratamiento de datos sea lícito, entre ellas, que el interesado diera su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.

Así pues, se ha de valorar esta solicitud conforme a todo lo anterior y siguiendo las disposiciones del artículo 15 de la LTAIPBG, relativo a la protección de datos personales:

1. El dato solicitado no es un dato especialmente protegido de los que enumera el art. 15.1 LTAIPBG (ideología, afiliación sindical, religión o creencias), ni tampoco un dato meramente identificativo relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano a los que se refiere el apartado 2 de ese artículo, por lo que hay que analizar la solicitud conforme a lo que establece el apartado 3 del artículo 15 LTAIPBG.
2. La información solicitada no contiene datos especialmente protegidos; por lo que esta Entidad sólo podría conceder el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.
3. Para la realización de la citada ponderación, este órgano ha de tomar particularmente en consideración, entre otros criterios, 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.
4. Por otra parte, en este caso no se puede aplicar lo que establece el apartado 4 de ese artículo ya que no se puede realizar la disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas puesto que la solicitud se refiere a dos personas concretas.
5. Es necesario también considerar que los criterios a los que se refiere el apartado 3 del artículo 15 no han de entenderse como una lista cerrada que no admite otros criterios adicionales de ponderación.

R CTBG

Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 15



Puesto que la norma se refiere a cuatro criterios a considerar de manera “particular” cabe entender que son permitidos otros criterios que han de permitir una ponderación más razonada del interés público en divulgar esa información y los derechos de los afectados.

Entre esos criterios habría que considerar los riesgos que se pueden derivar de un hipotético incumplimiento de lo que establece el apartado 5 del artículo 15 que establece que “La normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.”

Si ese tratamiento posterior no cumpliera esa normativa, el responsable sería el infractor de ese precepto, pero, en su origen, estaría la divulgación de un dato personal por la entidad que es responsable del mismo.

Tomando todas estas circunstancias en consideración, esta Entidad resuelve inadmitir el acceso a la información solicitada puesto que, realizada la ponderación a la que se refiere el artículo 15 de la LTAIPBG, ha de prevalecer el derecho de los afectados a la protección de sus datos personales.

No obstante, si el solicitante acredita contar con el consentimiento expreso de los titulares de los datos solicitados, emitido mediante un acto afirmativo claro que refleje una manifestación de voluntad libre, específica, informada, e inequívoca del interesado de aceptar el tratamiento de datos de carácter personal que le conciernen, esta Entidad debería facilitar el acceso a la información solicitada».

3. Mediante escrito registrado el 15 de abril de 2026, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24² LTAIBG](#) en la que pone de manifiesto su disconformidad por la falta de entrega de la información relativa a la productividad por objetivos del segundo semestre de 2025 y por denegar el acceso a las gratificaciones extraordinarias solicitadas.
4. Con fecha 20 de abril de 2026, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere

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



pertinentes. El 4 de mayo de 2026 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

«I. En cuanto a la productividad por cumplimiento de objetivos del segundo semestre del año 2025, esta información no estaba disponible en el momento en el que el esta Entidad dictó su resolución.

Las cantidades correspondientes al segundo semestre de 2025, percibidas por este concepto, por los puestos solicitados son las siguientes:

➤ MAP 5534451. 3.013,92€

➤ MAP 4280809. 3.359,34€

II. Respecto a las “gratificaciones”, esta Entidad sólo puede insistir en lo ya manifestado en su resolución de 18 de marzo de 2026 (...).».

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG³](#) y en el [artículo 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.⁴](#), la Presidenta de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG⁵](#), se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12⁶](#) el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo por tal, según dispone en el artículo 13, «los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones».

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “formato o soporte”. Al mismo tiempo, acota

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

⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

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



su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “pública” de las informaciones: (a) que se encuentren “en poder” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “en el ejercicio de sus funciones”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a información retributiva de dos puestos de libre designación con arreglo lo dispuesto Criterio Interpretativo 1/2015, elaborado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y la Agencia Española de Protección de Datos. En concreto, se solicita: (i) las cantidades percibidas en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias desde 2021 hasta 2025; y (ii) el porcentaje de incremento salarial de sus retribuciones totales con referencia al año anterior entre 2022 y 2025.

El INSS dictó resolución en la que acuerda conceder parcialmente el acceso y facilita la relación individualizada de las productividades percibidas por los titulares de cada uno los puestos solicitados, con excepción de los datos correspondientes al segundo semestre de 2025. Y deniega el acceso a las gratificaciones extraordinarias, afirmando que este concepto retributivo no está contemplado en el citado Criterio Interpretativo y que lo solicitado son datos de carácter personal, sin que su disociación impida la identificación de sus perceptores. Por tanto, concluye que, en la ponderación exigida por el artículo 15.3 LTAIBG, prevalece el derecho a la intimidad de estos datos frente al interés público en el acceso.

Disconforme con lo resuelto, el solicitante interpuso reclamación ante el Consejo, manifestando que no se le han facilitado las productividades abonadas en el segundo semestre de 2025 y reitera su petición de acceso a las gratificaciones extraordinarias.

En fase de alegaciones, el organismo proporciona el dato solicitado relativo a las productividades, aclarando que en el momento de resolver la solicitud no se disponía de esa información. Y se ratifica en lo resuelto por lo que se refiere a las gratificaciones extraordinarias.

4. Sentado lo anterior, es preciso delimitar el objeto de este procedimiento, que queda circunscrito a la información acotada por el solicitante en el escrito de interposición



de la reclamación, ceñida a las productividades percibidas en el segundo semestre de 2025 y a las gratificaciones extraordinarias abonadas desde 2021 hasta 2025 (i).

A los efectos de resolver adecuadamente esta reclamación procede traer a colación las SSTS 727/2026, de 10 de junio, y 769/2026, de 18 de junio, en las que el Alto Tribunal -estimando el recurso de casación n.º 3876/2024, así como los RCA 8659/2024 y RCA 5828/2024, que fueron interpuestos por el Consejo-, ha subrayado la importancia del principio de transparencia retributiva y fijado jurisprudencia sobre esa cuestión en los siguientes términos, cuya reproducción resulta ineludible:

«1.- El derecho de acceso a la información pública trasciende a su posición ordinamental como principio objetivo rector de la actuación de las Administraciones públicas, para constituir un derecho constitucional ejercitable, como derecho subjetivo, frente a las Administraciones públicas, derivado de exigencias de democracia y transparencia, e inseparablemente vinculado a los postulados informadores del Estado democrático y de Derecho.

2.- El principio de transparencia retributiva en el empleo público constituye una manifestación del principio democrático de rendición de cuentas, en la medida que permite a la ciudadanía y a los representantes de los empleados públicos el control democrático del gasto público, verificando que los recursos destinados a las retribuciones del personal se asignan con arreglo a la legalidad, bajo el principio de igualdad y respetando criterios objetivos de mérito y capacidad, así como que se gestionan con la eficiencia que demanda una buena administración.

3.- La condición de empleado público limita el ámbito de privacidad respecto de los datos de carácter profesional vinculados al puesto de trabajo y la organización administrativa en la que sirve, en particular, sus datos de identidad, especialmente, cuando se pretende el acceso a información individualizada de carácter retributivo, como ocurre con las retribuciones por productividad y gratificaciones extraordinarias.

Por ello, el acceso a tal información debe ser, en principio, la regla general, prevaleciendo el interés público que encarna sobre la posible afectación indirecta de la esfera de datos personales de los titulares de los puestos de trabajo, asociados al desempeño de una labor o actividad pública en la Administración.

4.- Los representantes sindicales tienen derecho a acceder a la información pública relativa a las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad.»

A la fijación de la mencionada jurisprudencia llega el Tribunal Supremo analizando,



de un lado, el alcance del derecho de acceso a la información pública del personal al servicio de la Administración y, de otro, la vigencia del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), -según cuyo tenor *«las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales»*-.
Respecto de la primera cuestión, el Tribunal sintetiza la jurisprudencia que ya ha sentado en sentencias precedentes recordando que:

- Los órganos de representación de los empleados públicos (Juntas de Personal) no tienen un régimen propio de acceso a la información contenido en el TREBEP (en particular, el artículo 40.1) que desplace las previsiones de la LTAIBG;

- Procede conceder a los representantes de los empleados públicos, el acceso a información pública sobre relaciones de puestos de trabajo que comprenden datos personales de los funcionarios que los desempeñan, en la medida en que se trata de datos que *«se encuentran directamente relacionados con la organización y funcionamiento de un organismo público»*; excluyendo, además, el trámite de audiencia del 19.3 LTAIBG con fundamento en que la ocupación de los puestos de trabajo está sometida a publicidad.

- El acceso a información sobre la distribución de la parte variable de productividad de los funcionarios de una delegación de la Administración tributaria no dificulta o impide, *a priori*, la represión de ilícitos tributarios o las funciones de inspección, vigilancia y control de la Agencia Tributaria; sin olvidar que forma parte de la información activa los aspectos económicos y presupuestarios de la actividad de las Administraciones Públicas.

- Los datos referidos al organigrama, plantilla y los funcionarios que prestan servicios en la administración están sujetos a una obligación general de transparencia en su estructura y funcionamiento *«que abarca no solo una publicidad activa sino también la sujeción al deber de proporcionar información solicitada en el ejercicio del derecho de acceso a la información.»*

- El acceso a la información referida la retribución y la titulación exigida para ocupar los cargos de las Administraciones públicas o de organismos y entidades del sector público debe ser, en principio, la regla general *«y no solo opera respecto de los cargos de confianza y libre designación sino también respecto del personal técnico que los integran, pues el acceso dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público.»*

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 15



- El acceso a dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público, que prevalece, con carácter general, sobre la posible afectación indirecta de la esfera de datos personales del titular de ese puesto.

- El acceso a información respecto de las percepciones salariales de los Registradores de la Propiedad en relación con la gestión y liquidación de impuestos que realizan en virtud de encomienda, prevalece *«sobre la afectación indirecta de la esfera de datos personales de los registradores consistente en revelar datos sobre ingresos de sus oficinas recaudadoras por la realización de una encomienda hecha por la Administración Pública respecto a una función pública como lo es la gestión y recaudación de impuestos.»*

Por lo que concierne a la segunda cuestión, la Sala declara que el artículo 23.3.c) LMRFP permanece vigente, al igual que acontece con el resto del precepto legal, *«dado que se cumplen las tres condiciones exigibles para ello: (i) se inserta en la regulación de la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos; (ii) aún no se han dictado las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, y (iii) su regulación no se opone a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.»* En este sentido subraya que *«aún no han sido dictadas la Ley de la de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, relativas al personal al servicio de la Administración del Estado, a que hace mención la disposición final cuarta del TREBEP, cuyas normas deberían sustituir al régimen legal sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos del personal al servicio de la Administración del Estado de la LMRFP, en relación con los preceptos citados en su disposición derogatoria.»*

Y, por otro lado, remarca que lo previsto en el citado artículo 23.3.c) LMRFP no se opone a lo establecido en el artículo 40.1 TREBEP *«porque no existe identidad ratione materiae entre ambas normas ni, por tanto, incompatibilidad, dado que el artículo 23.3.c) de la LMRFP regula el régimen retributivo de los funcionarios, más concretamente, el complemento de productividad, incluida su publicidad, mientras que el artículo 40.1 a) del TREBEP regula las funciones de los órganos de representación -Juntas de Personal y los Delegados de Personal-, limitándose a señalar que los representantes de los trabajadores han de recibir información sobre determinados aspectos, entre ellos la evolución de las retribuciones de personal.»*

Asimismo trae a colación que ese principio de publicidad y transparencia retributiva se encuentra contenido en otras normas de ámbito estatal y autonómico (tal como, de hecho, había subrayado ya este Consejo en resoluciones relativas a esta materia),

R CTBG

Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 15



como el artículo 119 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, que reproduce los términos del artículo 23.3.c) LMRFP respecto del complemento de especial desempeño, o la serie de normas autonómicas que cita.

5. Expuesto lo anterior, la Sala Tercera pone de manifiesto, confirmando en este extremo lo ya adelantado por el Consejo en varias de sus resoluciones, que en este caso el legislador ya ha realizado la ponderación entre los derechos e intereses presentes y ha otorgado prevalencia a la transparencia y al acceso a información pública sobre la privacidad o los datos de carácter personal del personal afectado, en atención a la vertiente funcional del derecho.

En este sentido subraya que *«[e]l fundamento constitucional de este principio de transparencia retributiva se encuentra en tres preceptos que operan de forma conjunta: el artículo 31.2 de la Constitución, que impone la exigencia de que la gestión y ejecución del gasto público se ajuste a criterios de eficiencia y economía; el artículo 103 de la Constitución, que obliga a la Administración a servir con objetividad los intereses generales y a actuar con pleno sometimiento a la ley y al Derecho; y el artículo 105.b) de la Constitución, que consagra el derecho de acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos, derecho que la LTAIBG viene a desarrollar»*. De la lectura conjunta de estos tres preceptos se desprende, como señala el Alto Tribunal, que *«la opacidad sobre las retribuciones de los empleados públicos no es una opción constitucionalmente legítima»*.

En particular, señala la Sala que *«debemos entender que se ha establecido por el legislador un régimen propio y específico sobre el acceso a un ámbito concreto de la información pública -las retribuciones como complemento de productividad que perciben los funcionarios-, alternativo al previsto con carácter general en la LTAIBG, creando una regulación autónoma que comprende con precisión los sujetos legitimados y el contenido y límites de la información que puede proporcionarse sobre esa concreta materia.»* Desde esta perspectiva, tal como se recoge en la STS, el artículo 23.3.c) LMRFP limita su aplicación por un lado, a determinados funcionarios (los del mismo departamento u organismo interesado) y a los representantes sindicales (sin contemplar el acceso a dicha información por otros funcionarios o particulares), y, por otro lado, al tipo de información a la que se accede (pues la norma se refiere a las cantidades percibidas por cada funcionario como complemento de productividad, y no a otro tipo de información).



Teniendo en cuenta este régimen específico que desplaza a la LTAIBG, el Tribunal Supremo reconoce, *«en plena sintonía con lo acordado por el CTBG en la resolución recurrida en la instancia»*, el derecho del sindicato recurrente al acceso a esa concreta parte de la información solicitada: las cantidades percibidas por cada funcionario como complemento de productividad y los criterios de distribución sobre asignación del complemento de productividad establecidos para el año 2019 y 2020 en el Ministerio de Justicia.

6. En cualquier caso, pone de manifiesto el Tribunal Supremo que se hubiera llegado a la misma conclusión de aplicarse únicamente la LTAIBG puesto que la realización de la ponderación razonada que exige el artículo 15.3 LTAIBG conduce asimismo a la conclusión de la prevalencia del derecho de acceso a la información pública.

Desde esta perspectiva analiza la pretensión adicional consistente en conocer, además de los importes percibidos en productividad, las gratificaciones extraordinarias. Y, tras sintetizar la jurisprudencia sentada respecto del derecho de acceso a la información pública y su carácter de derecho subjetivo ejercitable ante las Administraciones públicas así como su íntima conexión con otros derechos fundamentales y libertades públicas [fundamentalmente en la STS 1119/2025, de 11 de septiembre (caso Bosco) y en la STS 1196/2025, de 29 de septiembre, que se transcriben]- destaca que en la ponderación de los intereses en conflicto que demandan los artículos 14 y 15 LTAIBG adquiere singular relevancia que el objeto del derecho de acceso que se ejerce sea una información pública de interés singular para que el solicitante pueda desempeñar su función sindical en defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Ello comporta que el ejercicio del derecho de acceso se encuentre inseparablemente, unido al derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española (CE).

Y este tan relevante interés del solicitante -a fin de poder ejercer su actividad sindical- justifica sobradamente, dice el Tribunal, la prevalencia del derecho de acceso a la información sobre gratificaciones extraordinarias, solicitado por el sindicato y concedido por el CTBG, sobre la protección de los datos de identificación de los empleados públicos afectados.

7. No puede desconocerse, asimismo, que la STS 727/2026 da un paso más pues recuerda que el derecho de acceso a la información se reconoce a todas las personas sin distinción y sin que, en todo caso, quepa excluir las solicitudes de acceso por razón del interés privado que las motive, lo que ha llevado a la Sala, señala, a mostrarse *«favorable a reconocer el derecho de acceso a información sobre el*

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 15



personal al servicio de las Administraciones públicas en aspectos diversos, como catálogos o relaciones de puestos de trabajo, retribuciones, cualificación, titulación, funciones y antigüedad, incluso específicamente sobre retribuciones por productividad, en diversos pronunciamientos judiciales, antes citados y parcialmente transcritos, independientemente de que el acceso fuera solicitado por representantes sindicales o particulares», puesto que aprecia un marcado interés público en conocer «si tales retribuciones se acomodan a las normas vigentes» a efectos de poder controlar el uso de fondos públicos.

Precisamente, dada la singular relevancia de ese interés público, «la regla general es autorizar el acceso a los datos identificativos de las personas que desempeñan puestos de trabajo en la Administración Pública, cualquiera que fuere el tipo de empleado público y régimen de provisión de puestos de trabajo, dado que se encuentran directamente relacionados con el funcionamiento y actividad de una organización pública, 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, tal y como dispone el artículo 15.2 de la LTAIBG.»

En este sentido concluye que «[n]o cabe duda de que la condición de empleado público limita la privacidad respecto de los datos de carácter profesional vinculados al puesto de trabajo y la organización administrativa en la que sirve, en particular sus datos de identidad, especialmente, cuando se pretende el acceso a información individualizada de carácter retributivo. De este modo, nuestra jurisprudencia ha venido reconociendo y perfilando el principio de transparencia retributiva, que conlleva la publicidad de las retribuciones de los empleados públicos, posibilitando el acceso público a dicha información en la medida que resulta necesaria para posibilitar el control ciudadano, institucional y sindical de la legalidad y la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

Señala finalmente el Tribunal Supremo que «el principio de transparencia retributiva comprende los criterios de distribución de las retribuciones complementarias y de las cantidades percibidas por los empleados públicos en tal concepto, y que opera con mayor intensidad cuando afecta a complementos de productividad o gratificaciones extraordinarias, al tratarse de conceptos expuestos a mayor riesgo de arbitrariedad o desviación de poder»

Desde esta perspectiva pone el acento en que «la transparencia retributiva constituye una manifestación más del principio de buena administración y un eficaz

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 15



instrumento de control sobre el gasto público al servicio de la ciudadanía, ínsito en el control democrático de la Administración, que impone la publicidad de información relevante para el ejercicio del control social sobre el funcionamiento de los poderes públicos, inherente a los sistemas políticos democráticos, en general, y a nuestro Estado Democrático de Derecho, proclamado en el artículo 1 de la Constitución (...)».

8. En consecuencia, la traslación de la jurisprudencia recogida en ambas sentencias supone reconocer la prevalencia del derecho de acceso a la información pública solicitada sobre el derecho a la protección de los datos de carácter personal de las personas afectadas, a fin de dotar de plena eficacia al principio de transparencia retributiva, con el alcance señalado. Procede, por tanto, estimar parcialmente la reclamación presentada a fin de que se complete la información facilitada sobre las retribuciones complementarias percibidas en concepto de productividad con las gratificaciones extraordinarias solicitadas en los términos expuestos por el reclamante.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada frente a la resolución del INSS / MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.

SEGUNDO: INSTAR al INSS / MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

Gratificaciones extraordinarias percibidas por los puestos de libre designación identificados con los códigos 5534451 y 4280809 en los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

TERCERO: INSTAR al INSS / MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES 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 23.1⁷](#), 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

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



de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)⁸, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa](#)⁹.

LA PRESIDENTA DEL CTBG

Fdo.: María de la Concepción Campos Acuña

R CTBG
Número: 2026-0813 Fecha: 24/07/2026

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

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