



Resolución complementaria reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1469/2025

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE DEFENSA.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

Palabras clave: productividad, cuantías, arts. 15.3 LTAIBG y art. 23.3.c) LMRFP, SSTs 727/2026 y 769/2026, resolución complementaria a R CTBG 1253/2025, de 17 de octubre.

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 12 de marzo de 2025 la reclamante solicitó a la DELEGACIÓN DE DEFENSA DE VALLADOLID a través del MINISTERIO DE DEFENSA, 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:

«Atendiendo al artículo 40 a), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por el cual se establece que entre las funciones de las Juntas de Personal se encuentra la de recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución

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



probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

Solicita: La relación del complemento de productividad percibido por cada uno del personal funcionario de ese Organismo, atendiendo a la periodicidad de su abono, ya sea mensual trimestral o la que se disponga y que se publicite para conocimiento de todo el personal de dicho Centro tal y como se establece en la Ley de Transparencia».

2. No consta respuesta de la Administración.
3. Mediante escrito registrado el 11 de julio de 2025, la 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 que no ha recibido respuesta a su solicitud.
4. Con fecha 15 de julio de 2025, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 22 de agosto de 2025 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

«Primero. - La concesión de los datos sobre la productividad asignada, conllevaría la ineludible identificación de las personas afectadas.

Según el informe, de 23 de marzo de 2015, emitido de forma conjunta por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) sobre la cesión de la información relativa a las retribuciones correspondientes a determinados puestos de trabajo, así como a otras cuestiones relativas a retribuciones de funcionarios, relaciones de puestos de trabajo y complementos retributivos de productividad, existen elementos retributivos que no pueden separarse de la identidad del empleado, por lo que, en caso de consulta, únicamente podría proporcionarse el sueldo, el complemento específico y el complemento de destino. El resto de las retribuciones (trienios y complemento de productividad) están ligadas a la persona, por lo que “la información sobre la productividad - en su calidad de elemento variable en función del desempeño- puede frisar con datos especialmente protegidos (tales como la salud en el supuesto de suspensión de su abono por baja laboral)”.

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



En el presente caso, se solicita “la relación del complemento de productividad percibido por cada uno del personal funcionario de ese Organismo” y, por tanto, es innegable que esa información permite la nominalización inmediata de la citada información.

Por otro lado, el citado informe establece que hay ciertos puestos cuya información sí podrían ser de utilidad como “los puestos de Subdirector General, Subdelegado del Gobierno y otros Órganos Directivos, Titulares de puestos de trabajo adscritos a personal eventual, o Titulares de puestos de trabajo de libre designación”.

Pero frente a esto se encuentran “los empleados públicos que han obtenido un determinado puesto de trabajo a través de los procedimientos establecidos en la legislación reguladora de la función pública” y, para este grupo se establece que: “la información referente a este personal resultará, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a la información pública, de modo que debería considerarse que el objetivo de transparencia resulta insuficiente para limitar el derecho de estos empleados públicos a la protección de sus datos personales. De este modo, en relación con este colectivo, la ponderación establecida en el artículo 15.3 de la LTAIBG operaría, con carácter general, a favor de la denegación de la información”.

Por lo tanto, si tenemos en cuenta que en la Delegación de Defensa de Valladolid existen puestos, que deben ser cubiertos por el procedimiento normal de concurso y que ninguno de ellos desarrolla funciones de mayor nivel de responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, ni implican una relación de especial confianza con la autoridad que los ha nombrado, lleva a la inevitable denegación de la información solicitada, ya que carecen de relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a este tipo de información.

Segundo. - El artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP) se encuentra derogado.

El artículo 23.3.c), en su apartado último, de la LMRFP disponía lo siguiente: “En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto (productividad) serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales”.

Sin embargo, la entrada en vigor del EBEP supuso la derogación del último párrafo del artículo 23.3 .c) de la LMRFP. En consecuencia, no existe base legal para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 21



percibe cada uno de los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos.

En efecto, la disposición derogatoria única del ahora vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), en lo que aquí importa, establece que “Quedan derogadas con el alcance de lo establecido en el apartado 2 la disposición final cuarta las siguientes disposiciones: b) De la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública el artículo 23 (...). c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto”.

Por tanto, debe sostenerse que, realmente, el art. 23.3 c) de la LMRFP está derogado conforme a la Disposición Derogatoria del TREBEP, en suma porque el apartado último del art. 23.3 c) de la Ley 30/1984 es una norma que no regula derechos retributivos ni se refiere a la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, cuya vigencia es mantenida por la disposición final cuarta y disposición derogatoria única del TREBEP, sino a la publicidad, y esta se encuentra superada por la LTAIBG.

El mismo criterio sostiene la Sentencia, de 6 de febrero de 2024, de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección 7ª, dictada en el recurso de apelación 100/2023, al razonar:

“SEGUNDO. - El artículo 23 de la Ley 30/1984 fue derogado expresamente por el EBEP, en la disposición derogatoria única b).

Es cierto que en la disposición final 4.3 se dice que “Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

Pero esta materia no se refiere a la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, y respecto a los representantes sindicales ha sido sustituida por lo dispuesto en el artículo 40.1 a) EBEP, según el cual tendrán derecho a “recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.”

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 21



TERCERO.- De los razonamientos anteriores se desprende que debe hacerse el juicio de ponderación ordenado por el artículo 15.3 Ley de Transparencia que establece que “cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal”.

Y valorando las circunstancias del caso concreto, en el que el solicitante es un representante del personal (...), donde no se pone de relevancia un interés público en el conocimiento de los datos y más bien el impulso de una investigación prospectiva que afecta a una generalidad de personas, consideramos que no está justificado que se entregue la información solicitada que permite identificar a todos los perceptores del complemento de productividad.

En consecuencia, debemos revocar la sentencia y estimar el recurso interpuesto por la Administración General del Estado.”

En el mismo sentido, se pronuncia la Sentencia de 5 de marzo de 2024, del mismo Tribunal, Sala y Sección, dictada en el recurso de apelación 79/2022, como también la Sentencia 618/2022, de 3 de junio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Séptima.

Tercero. - El artículo 40 del TREBEP no contiene una regulación que permita a los representantes sindicales tener acceso a las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

Partiendo de la base de que el artículo 23.3.c), último inciso, de la LMRFP se encuentra derogado por la disposición derogatoria única del TREBEP, resulta preciso afirmar que no existe en la regulación actual un precepto de contenido similar que permita a los representantes sindicales tener acceso a las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En efecto, el artículo 40 del TREBEP dispone lo siguiente: [reproduce su contenido]

Este precepto no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad. Ahora el derecho de información que se reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal es más genérico, como así se aprecia cuando se indica en el TREBEP que tienen derecho a "recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 21



evolución de las retribuciones " o a "colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad".

De hecho, la STS 748/2020, de 11 de junio, reiterada después por la STS 1338/2020, de 15 de octubre, ha llegado a la conclusión de que el TREBEP y, en particular, el art. 40 del mismo texto, no contienen un régimen especial de acceso que desplace a la LTAIBG en virtud de su Disposición Adicional Primera:

"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".

Y concluye:

"El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre (RCL 2015, 1695, 1838), por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, 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".

Por tanto, debe entenderse no existe en la regulación actual base legal para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben nominalmente los empleados públicos por complemento de productividad, sino que ha de acudir a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. Por otra parte, estos datos constituyen una cesión o comunicación de datos de carácter personal. Ante la inexistencia del consentimiento específico del interesado, no resulta posible con la legislación vigente proporcionar a un tercero, representantes sindicales, la cuantía específica que percibe cada funcionario por el complemento de productividad.

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 21



En definitiva, teniendo en cuenta los criterios judiciales expuestos y efectuando el criterio de ponderación al que se refiere el artículo 15.3 de la LTAIBG, se pone de manifiesto que la solicitud de información de la que deriva la reclamación ha sido efectuada sin concretar un interés público relevante para el conocimiento de los datos, sino tan solo una investigación prospectiva que afecta, además, a todas las personas fácilmente identificables de la Delegación de Defensa de Valladolid, por lo que no se justifica el acceso a la información solicitada, debiendo primar los derechos de los afectados.

En consecuencia, no se estima procedente proporcionar la información requerida».

5. El 22 de agosto de 2025, se concedió audiencia a la reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 5 de septiembre de 2025 en el que señala:

«Sobre que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP) se encuentra derogado.

(...)

Las sentencias a las que alude, NO SON FIRMES. El Tribunal Supremo ha admitido a trámite el recurso de casación interpuesto por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en sendos AUTOS de fecha 22/01/2025 (IdCendoj: 28079130012025200093) y 05/02/2025 (Id Cendoj:28079130012025200174).

En estos Autos, el Supremo declara que la cuestión planteada en el recurso que presenta interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia consiste en determinar si, conforme a la normativa existente contenida en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Disposición Final 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, 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.

Por tanto, la norma no solo no está derogada, sino que a mayor abundamiento si acudimos al BOE, en su legislación consolidada aparece publicada la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con el mentado artículo 23.3 c) plenamente desarrollado, y por tanto vigente en el año 2025. Pareciera lo que se pretende una especie de legislación “cuántica”, un artículo que está vigente y derogado a la vez, lo cual simplemente no



puede ser y menos aún derogarse dos veces, en el año 2007 y de nuevo en el año 2015.

Pues bien, esta parte entiende que la mencionada norma está vigente y dicha vigencia es una cuestión fundamental para solventar la cuestión jurídica debatida en la presente reclamación.

(...)

Sobre que la concesión de los datos sobre la productividad asignada, conllevaría la ineludible identificación de las personas afectadas.

Comenzamos diciendo que no se solicitan datos personales. El anexo atiende al grupo profesional y al nivel del funcionario.

Pero es que sí así fuera, el art. 15.3 d) LTAIBG hace prevalecer “la mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad”

Y el Criterio Interpretativo de 24 de junio de 2015 señala, en su apartado 3, que “con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate”.

El presente supuesto se refiere a la solicitud de una información, referida a las cantidades abonadas a cada empleado público en concepto de complemento de productividad. Dicha información tiene carácter público conforme al artículo 13 LTBG y que ha de ser puesta en conocimiento de los demás funcionarios del departamento u organismo de que se trata, así como de los representantes sindicales, estando amparado precisamente por el entado artículo 23.3 c) de la Ley 30/84.

Entiende esta parte que la cuestión ha de ser examinada en base a la ponderación a la que refiere el artículo 15.3 LTAIBG que hace referencia a la “ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados”; pero resulta que en este caso concreto existe una previsión legal vigente, como es el artículo 23.3.c) de la Ley 80/1984, LMRFP, lo que supone que esta ponderación ya la ha efectuado el legislador en la medida en que ha establecido la obligación para la Administración empleadora de dar público conocimiento de las cantidades que perciba “cada funcionario” en concepto de retribución variable a los demás funcionarios del departamento y organismo interesado, así como a los representantes sindicales.

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 21



En todo caso, además de la existencia de dicha obligación legal, existe un interés público en conocer cómo se reparten estas cantidades en concepto de retribuciones variables a los concretos funcionarios de un Departamento ministerial, con la finalidad de valorar si se han producido arbitrariedades, abusos o discriminaciones injustificadas y, en definitiva, poder exigir la correspondiente rendición de cuentas a una Administración Pública en un ámbito tan esencial para detectar un buen o mal funcionamiento como es la gestión del dinero público en relación con las retribuciones no fijas de los funcionarios. Piénsese que una mala gestión de las retribuciones públicas puede tener una incidencia muy negativa en los incentivos de los funcionarios para desempeñar adecuadamente sus funciones y, además, puede consagrar arbitrariedades y tratos de favor que no son aceptables en relación con la gestión del personal de las Administraciones Públicas que debe de estar presidida por el principio de mérito y capacidad.

(...)

En cuanto a la ponderación de los intereses y derechos en juego, la normativa aplicable al caso (Ley de Transparencia, Ley de Protección de Datos y Reglamento EU 2016/679) exige de un ejercicio de ponderación en el tratamiento de los datos cuando supongan una divulgación de datos personales. Por ello, la argumentación frente a estas alegaciones pasa sucesivamente por determinar:

1-. Si estamos (y con qué alcance) ante datos (los de productividad y gratificaciones extraordinarias) que tengan la naturaleza de datos personales o puedan afectar a la intimidad de los preceptores de las cuantías y,

2-. Si se han ponderado, de forma correcta y suficiente, los intereses (públicos y privados) en eventual conflicto en este asunto que nos ocupa.

El interés público que confluye en este supuesto, no sólo tiene un reconocimiento constitucional en el artículo 105.b) de la CE, sino que aparece también en los artículos 37 y 103 del mismo cuerpo legal. Por ello, en el presente caso no se trataría de un mero acceso a la información, sino que el conocimiento de lo solicitado tiene un alcance funcional muy superior que trasciende al simple hecho de acceder para conocer la información en poder de la Administración, sino que dicho conocimiento resulta indispensable para que la organización sindical pueda realizar su función constitucional.

La obligación de publicitar nominativamente tal información viene recogida en una norma en vigor, artículo 23. 3 c), de la Ley 30/1984, referida expresamente a la



retribución complementaria, que impone el conocimiento nominal de lo percibido por cada funcionario.

Existe, por tanto, un interés legítimo en conocer la información solicitada y una obligación de facilitar ese tratamiento de la información para dar cumplimiento a una obligación legal impuesta a la Administración por el Reglamento EU 2016/679. Los derechos de quienes puedan aparecer en la información solicitada se han ponderado con un interés público -que obviamente concurre-. Para satisfacer este interés es necesario el acceso concreto al dato, aunque para ello tenga que ceder el interés de los empleados públicos que quisieran preservar ese dato retributivo que NO es especialmente protegido y que la propia legislación determina que debe ser publicitado».

6. Tramitada la reclamación, este Consejo constató la existencia de una situación de litispendencia, a raíz del recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Ministerio del Interior frente a resoluciones estimatorias de este Consejo referidas al acceso a la misma información en el año 2021, que se encontraban pendientes de un pronunciamiento del Tribunal Supremo. Por ello, con fecha 17 de octubre de 2025, este Consejo dictó Resolución de suspensión R CTBG 1469/2025 del procedimiento de reclamación hasta que la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo dictara sentencia en el recurso de casación n.º 3876/2024 interpuesto frente a la SAN de 6 de febrero de 2024 (apelación 100/2023).

Mediante las SSTs 727/2026, de 10 de junio, y 769/2026, de 18 de junio, el Alto Tribunal ha declarado haber lugar al recurso de casación n.º 3876/2024, así como a los RCA 8659/2024 y RCA 5828/2024, interpuestos por el Consejo, reconociendo el derecho de los representantes sindicales a acceder a la información solicitada, en los términos que seguidamente se dirán.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)³ 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

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>



Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁵, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁶ 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 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 la relación individualizada del complemento de productividad percibido por los funcionarios de la Delegación de Defensa de Valladolid.

El organismo no respondió en el plazo legalmente establecido por lo que la solicitud se entendió desestimada por silencio y expedita la vía de la reclamación prevista en el artículo 24.1 LTAIBG. Durante la sustanciación de este procedimiento informó -en fase de alegaciones- de la inexistencia de puestos que reunieran los requisitos para justificar la prevalencia del interés público en la divulgación de la información sobre productividades frente al interés individual en la protección de datos de carácter personal.

4. Tras el oportuno apercibimiento a causa del silencio administrativo producido durante el procedimiento de acceso, el Consejo recordó que los datos relativos a las

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>



retribuciones variables que perciben los empleados de una organización no son datos meramente identificativos, (ex artículo 15.2 LTAIBG), y que tampoco pertenecen a las categorías especiales (ex artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (artículo 15.1 LTAIBG)), por lo que era preciso llevar a cabo la ponderación suficientemente razonada que exige el artículo 15.3 LTAIBG, resolvió, de acuerdo con las reglas contenidas en el Criterio Interpretativo conjunto AEPD/CTBG 1/2015 -relativas a las retribuciones ligadas al rendimiento o a la productividad con identificación de todos o alguno de sus perceptores- que en lo concerniente a la información referida a los funcionarios que ocupen puestos de nivel 30, 29 y 28 (éstos últimos siempre que sean de libre designación) o equivalentes, había de prevalecer el derecho de acceso a la información, sin que fuera preciso el consentimiento expreso, por lo que debía facilitarse la información en partidas individualizadas, con identificación del perceptor.

Por consiguiente, en lo concerniente a la información referida a los funcionarios que ocupen puestos de nivel 30, 29 y 28 (éstos últimos siempre que sean de libre designación) o equivalentes, había de prevalecer el derecho de acceso a la información, sin que fuera preciso el consentimiento expreso de los mismos, por lo que debía facilitarse la información en partidas individualizadas e identificarse a los perceptores.

En el presente caso, el Ministerio había explicado que la forma de provisión de los puestos en la Delegación de Defensa en Valladolid era el concurso, añadiendo que no se disponían de puestos que desarrollaran funciones de mayor nivel de responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, o que se caracterizasen por conllevar una relación de especial confianza con la autoridad encargada de su nombramiento, por lo que se había justificado la ausencia de puestos en los que prevaleciera el interés público en la divulgación de la información correspondiente a las productividades y, en consecuencia, no podía estimarse la reclamación en este punto.

5. Por otro lado, por lo que respecta al resto de funcionarios con nivel inferior a 28, el Consejo señaló que no podía desconocerse la singular circunstancia de la existencia de una situación de litispendencia a raíz del recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Ministerio del Interior frente a resoluciones estimatorias de este Consejo referidas al acceso al mismo tipo de información en el año 2021, y que se encontraba pendiente de un pronunciamiento del Tribunal Supremo

Así, en el mencionado Acuerdo de suspensión se ponía de manifiesto que mediante Auto (ATS) de 12 de septiembre de 2024 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo [RCA 3876/2024,



(ECLI:ES:TS:2024:11066A)], se había admitido el recurso de casación preparado por este Consejo, identificándose como cuestión de interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia, sobre la que habrá de pronunciarse la Sala, la siguiente:

«determinar si, conforme a la normativa existente contenida en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Disposición Final 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, 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».

Se señalaba, asimismo, que, con posterioridad, el Tribunal Supremo había dictado nuevos autos de fechas de 22 de enero [RCA 8659/2024, (ECLI:ES:TS:2025:328A) y 5 de febrero [RCA 5828/2024, (ECLI:ES:TS:2025:906A)] en los que, con referencia al citado ATS de 12 de septiembre de 2024 y en aplicación del principio de unidad de doctrina, se admitían los recursos de casación preparados apreciando la misma cuestión de interés casacional.

Pues bien, mediante las Sentencias (STS) 727/2026, de 10 de junio (RCA 5828/2024), y 769/2026, de 18 de junio (RCA 3876/2024), el Tribunal Supremo ha declarado haber lugar a los recursos de casación interpuestos por este Consejo confirmando las resoluciones que reconocían el acceso a la información referida a las productividades y/o gratificaciones extraordinarias pretendida.

Habiéndose dictado sentencia, procede, en consecuencia, el levantamiento de la suspensión acordada y dictar resolución complementaria de este procedimiento de reclamación.

6. Sentado lo anterior, la resolución de esta reclamación no puede desconocer que el Alto Tribunal, en las citadas SSTs 727/2026 y 769/2026, confirma las resoluciones dictadas por este Consejo, subraya la importancia del principio de transparencia retributiva y fija jurisprudencia en los siguientes términos:

«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:

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 21



- 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.»*
- 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.

R CTBG

Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 21



- 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), 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.



7. 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.



8. 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.

9. 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 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.

R CTBG
Número: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 21



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 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 (...)».*

10. Dados los términos en los que se pronuncian ambas sentencias, resulta evidente que, acordado el levantamiento de la suspensión acordada por la R CTBG 1253/2025, de 17 de octubre, procede la estimación de la reclamación y facilitar la información relativa a la relación del complemento de productividad percibido por



cada uno del personal funcionario de la Delegación de Defensa de Valladolid, atendiendo a la periodicidad de su abono, ya sea mensual trimestral o la que se disponga.

En efecto, 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.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: LEVANTAR la suspensión del procedimiento de reclamación 1469/2025 acordada en la resolución R CTBG 1253/2025, de 17 de octubre, y dictar resolución complementaria.

SEGUNDO: ESTIMAR la reclamación interpuesta frente al MINISTERIO DE DEFENSA.

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE DEFENSA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita a la reclamante la siguiente información:

La relación del complemento de productividad percibido por cada uno del personal funcionario de ese Organismo, atendiendo a la periodicidad de su abono, ya sea mensual trimestral o la que se disponga.

CUARTO: INSTAR al MINISTERIO DE DEFENSA a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada a la 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 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 octubre⁸](#), 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

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

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



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: 2026-0740 Fecha: 10/07/2026

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



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1469/2025

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE DEFENSA.

Sentido de la resolución: Suspensión.

Palabras clave: productividad, cuantías, arts. 15.3 LTAIBG, Auto (ATS) de 12 de septiembre de 2024 (RCA 3876/2024).

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 12 de marzo de 2025 la reclamante solicitó a la DELEGACIÓN DE DEFENSA DE [REDACTED] a través del MINISTERIO DE DEFENSA, 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:

«Atendiendo al artículo 40 a), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por el cual se establece que entre las funciones de las Juntas de Personal se encuentra la de recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

Solicita: La relación del complemento de productividad percibido por cada uno del personal funcionario de ese Organismo, atendiendo a la periodicidad de su abono,

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



ya sea mensual trimestral o la que se disponga y que se publicite para conocimiento de todo el personal de dicho Centro tal y como se establece en la Ley de Transparencia».

2. No consta respuesta de la Administración.
3. Mediante escrito registrado el 11 de julio de 2025, la 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 que no ha recibido respuesta a su solicitud.
4. Con fecha 15 de julio de 2025, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 22 de agosto de 2025 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

«Primero. - La concesión de los datos sobre la productividad asignada, conllevaría la ineludible identificación de las personas afectadas.

Según el informe, de 23 de marzo de 2015, emitido de forma conjunta por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) sobre la cesión de la información relativa a las retribuciones correspondientes a determinados puestos de trabajo, así como a otras cuestiones relativas a retribuciones de funcionarios, relaciones de puestos de trabajo y complementos retributivos de productividad, existen elementos retributivos que no pueden separarse de la identidad del empleado, por lo que, en caso de consulta, únicamente podría proporcionarse el sueldo, el complemento específico y el complemento de destino. El resto de las retribuciones (trienios y complemento de productividad) están ligadas a la persona, por lo que “la información sobre la productividad - en su calidad de elemento variable en función del desempeño- puede frisar con datos especialmente protegidos (tales como la salud en el supuesto de suspensión de su abono por baja laboral)”.

En el presente caso, se solicita “la relación del complemento de productividad percibido por cada uno del personal funcionario de ese Organismo” y, por tanto, es innegable que esa información permite la nominalización inmediata de la citada información.

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



Por otro lado, el citado informe establece que hay ciertos puestos cuya información sí podrían ser de utilidad como “los puestos de Subdirector General, Subdelegado del Gobierno y otros Órganos Directivos, Titulares de puestos de trabajo adscritos a personal eventual, o Titulares de puestos de trabajo de libre designación”.

Pero frente a esto se encuentran “los empleados públicos que han obtenido un determinado puesto de trabajo a través de los procedimientos establecidos en la legislación reguladora de la función pública” y, para este grupo se establece que: “la información referente a este personal resultará, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a la información pública, de modo que debería considerarse que el objetivo de transparencia resulta insuficiente para limitar el derecho de estos empleados públicos a la protección de sus datos personales. De este modo, en relación con este colectivo, la ponderación establecida en el artículo 15.3 de la LTAIBG operaría, con carácter general, a favor de la denegación de la información”.

Por lo tanto, si tenemos en cuenta que en la Delegación de Defensa de Valladolid existen puestos, que deben ser cubiertos por el procedimiento normal de concurso y que ninguno de ellos desarrolla funciones de mayor nivel de responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, ni implican una relación de especial confianza con la autoridad que los ha nombrado, lleva a la inevitable denegación de la información solicitada, ya que carecen de relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a este tipo de información.

Segundo. - El artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP) se encuentra derogado.

El artículo 23.3.c), en su apartado último, de la LMRFP disponía lo siguiente: “En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto (productividad) serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales”.

Sin embargo, la entrada en vigor del EBEP supuso la derogación del último párrafo del artículo 23.3 .c) de la LMRFP. En consecuencia, no existe base legal para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que percibe cada uno de los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos.

En efecto, la disposición derogatoria única del ahora vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), en lo que aquí



importa, establece que “Quedan derogadas con el alcance de lo establecido en el apartado 2 la disposición final cuarta las siguientes disposiciones: b) De la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública el artículo 23 (...). c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto”.

Por tanto, debe sostenerse que, realmente, el art. 23.3 c) de la LMRFP está derogado conforme a la Disposición Derogatoria del TREBEP, en suma porque el apartado último del art. 23.3 c) de la Ley 30/1984 es una norma que no regula derechos retributivos ni se refiere a la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, cuya vigencia es mantenida por la disposición final cuarta y disposición derogatoria única del TREBEP, sino a la publicidad, y esta se encuentra superada por la LTAIBG.

El mismo criterio sostiene la Sentencia, de 6 de febrero de 2024, de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección 7ª, dictada en el recurso de apelación 100/2023, al razonar:

“SEGUNDO. - El artículo 23 de la Ley 30/1984 fue derogado expresamente por el EBEP, en la disposición derogatoria única b).

Es cierto que en la disposición final 4.3 se dice que “Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

Pero esta materia no se refiere a la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, y respecto a los representantes sindicales ha sido sustituida por lo dispuesto en el artículo 40.1 a) EBEP, según el cual tendrán derecho a “recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.”

TERCERO.- De los razonamientos anteriores se desprende que debe hacerse el juicio de ponderación ordenado por el artículo 15.3 Ley de Transparencia que establece que “cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos



aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal”.

Y valorando las circunstancias del caso concreto, en el que el solicitante es un representante del personal (...), donde no se pone de relevancia un interés público en el conocimiento de los datos y más bien el impulso de una investigación prospectiva que afecta a una generalidad de personas, consideramos que no está justificado que se entregue la información solicitada que permite identificar a todos los perceptores del complemento de productividad.

En consecuencia, debemos revocar la sentencia y estimar el recurso interpuesto por la Administración General del Estado.”

En el mismo sentido, se pronuncia la Sentencia de 5 de marzo de 2024, del mismo Tribunal, Sala y Sección, dictada en el recurso de apelación 79/2022, como también la Sentencia 618/2022, de 3 de junio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Séptima.

Tercero. - El artículo 40 del TREBEP no contiene una regulación que permita a los representantes sindicales tener acceso a las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

Partiendo de la base de que el artículo 23.3.c), último inciso, de la LMRFP se encuentra derogado por la disposición derogatoria única del TREBEP, resulta preciso afirmar que no existe en la regulación actual un precepto de contenido similar que permita a los representantes sindicales tener acceso a las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En efecto, el artículo 40 del TREBEP dispone lo siguiente:

“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.*
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.*
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.*



e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones".

Este precepto no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad. Ahora el derecho de información que se reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal es más genérico, como así se aprecia cuando se indica en el TREBEP que tienen derecho a "recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones " o a "colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad".

De hecho, la STS 748/2020, de 11 de junio, reiterada después por la STS 1338/2020, de 15 de octubre, ha llegado a la conclusión de que el TREBEP y, en particular, el art. 40 del mismo texto, no contienen un régimen especial de acceso que desplace a la LTAIBG en virtud de su Disposición Adicional Primera:

"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".



Y concluye:

“El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre (RCL 2015, 1695, 1838), por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, 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”.

Por tanto, debe entenderse no existe en la regulación actual base legal para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben nominalmente los empleados públicos por complemento de productividad, sino que ha de acudir a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. Por otra parte, estos datos constituyen una cesión o comunicación de datos de carácter personal. Ante la inexistencia del consentimiento específico del interesado, no resulta posible con la legislación vigente proporcionar a un tercero, representantes sindicales, la cuantía específica que percibe cada funcionario por el complemento de productividad.

En definitiva, teniendo en cuenta los criterios judiciales expuestos y efectuando el criterio de ponderación al que se refiere el artículo 15.3 de la LTAIBG, se pone de manifiesto que la solicitud de información de la que deriva la reclamación ha sido efectuada sin concretar un interés público relevante para el conocimiento de los datos, sino tan solo una investigación prospectiva que afecta, además, a todas las personas fácilmente identificables de la Delegación de Defensa de Valladolid, por lo que no se justifica el acceso a la información solicitada, debiendo primar los derechos de los afectados.

En consecuencia, no se estima procedente proporcionar la información requerida».

5. El 22 de agosto de 2025, se concedió audiencia a la reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 5 de septiembre de 2025 en el que señala:

«Sobre que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP) se encuentra derogado.

(...)

Las sentencias a las que alude, NO SON FIRMES. El Tribunal Supremo ha admitido a trámite el recurso de casación interpuesto por el Consejo de Transparencia y Buen



Gobierno, en sendos AUTOS de fecha 22/01/2025 (IdCendoj: 28079130012025200093) y 05/02/2025 (Id Cendoj:28079130012025200174).

En estos Autos, el Supremo declara que la cuestión planteada en el recurso que presenta interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia consiste en determinar si, conforme a la normativa existente contenida en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Disposición Final 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, 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.

Por tanto, la norma no solo no está derogada, sino que a mayor abundamiento si acudimos al BOE, en su legislación consolidada aparece publicada la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con el mentado artículo 23.3 c) plenamente desarrollado, y por tanto vigente en el año 2025. Pareciera lo que se pretende una especie de legislación “cuántica”, un artículo que está vigente y derogado a la vez, lo cual simplemente no puede ser y menos aún derogarse dos veces, en el año 2007 y de nuevo en el año 2015.

Pues bien, esta parte entiende que la mencionada norma está vigente y dicha vigencia es una cuestión fundamental para solventar la cuestión jurídica debatida en la presente reclamación.

(...)

Sobre que la concesión de los datos sobre la productividad asignada, conllevaría la ineludible identificación de las personas afectadas.

Comenzamos diciendo que no se solicitan datos personales. El anexo atiende al grupo profesional y al nivel del funcionario.

Pero es que sí así fuera, el art. 15.3 d) LTAIBG hace prevalecer “la mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad”

Y el Criterio Interpretativo de 24 de junio de 2015 señala, en su apartado 3, que “con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate”.



El presente supuesto se refiere a la solicitud de una información, referida a las cantidades abonadas a cada empleado público en concepto de complemento de productividad. Dicha información tiene carácter público conforme al artículo 13 LTBG y que ha de ser puesta en conocimiento de los demás funcionarios del departamento u organismo de que se trata, así como de los representantes sindicales, estando amparado precisamente por el entado artículo 23.3 c) de la Ley 30/84.

Entiende esta parte que la cuestión ha de ser examinada en base a la ponderación a la que refiere el artículo 15.3 LTAIBG que hace referencia a la “ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados”; pero resulta que en este caso concreto existe una previsión legal vigente, como es el artículo 23.3.c) de la Ley 80/1984, LMRFP, lo que supone que esta ponderación ya la ha efectuado el legislador en la medida en que ha establecido la obligación para la Administración empleadora de dar público conocimiento de las cantidades que perciba “cada funcionario” en concepto de retribución variable a los demás funcionarios del departamento y organismo interesado, así como a los representantes sindicales.

En todo caso, además de la existencia de dicha obligación legal, existe un existe un interés público en conocer cómo se reparten estas cantidades en concepto de retribuciones variables a los concretos funcionarios de un Departamento ministerial, con la finalidad de valorar si se han producido arbitrariedades, abusos o discriminaciones injustificadas y, en definitiva, poder exigir la correspondiente rendición de cuentas a una Administración Pública en un ámbito tan esencial para detectar un buen o mal funcionamiento como es la gestión del dinero público en relación con las retribuciones no fijas de los funcionarios. Piénsese que una mala gestión de las retribuciones públicas puede tener una incidencia muy negativa en los incentivos de los funcionarios para desempeñar adecuadamente sus funciones y, además, puede consagrar arbitrariedades y tratos de favor que no son aceptables en relación con la gestión del personal de las Administraciones Públicas que debe de estar presidida por el principio de mérito y capacidad.

(...)

En cuanto a la ponderación de los intereses y derechos en juego, la normativa aplicable al caso (Ley de Transparencia, Ley de Protección de Datos y Reglamento EU 2016/679) exige de un ejercicio de ponderación en el tratamiento de los datos cuando supongan una divulgación de datos personales. Por ello, la argumentación frente a estas alegaciones pasa sucesivamente por determinar:



1-. Si estamos (y con qué alcance) ante datos (los de productividad y gratificaciones extraordinarias) que tengan la naturaleza de datos personales o puedan afectar a la intimidad de los preceptores de las cuantías y,

2-. Si se han ponderado, de forma correcta y suficiente, los intereses (públicos y privados) en eventual conflicto en este asunto que nos ocupa.

El interés público que confluye en este supuesto, no sólo tiene un reconocimiento constitucional en el artículo 105.b) de la CE, sino que aparece también en los artículos 37 y 103 del mismo cuerpo legal. Por ello, en el presente caso no se trataría de un mero acceso a la información, sino que el conocimiento de lo solicitado tiene un alcance funcional muy superior que trasciende al simple hecho de acceder para conocer la información en poder de la Administración, sino que dicho conocimiento resulta indispensable para que la organización sindical pueda realizar su función constitucional.

La obligación de publicitar nominativamente tal información viene recogida en una norma en vigor, artículo 23. 3 c), de la Ley 30/1984, referida expresamente a la retribución complementaria, que impone el conocimiento nominal de lo percibido por cada funcionario.

Existe, por tanto, un interés legítimo en conocer la información solicitada y una obligación de facilitar ese tratamiento de la información para dar cumplimiento a una obligación legal impuesta a la Administración por el Reglamento EU 2016/679. Los derechos de quienes puedan aparecer en la información solicitada se han ponderado con un interés público -que obviamente concurre-. Para satisfacer este interés es necesario el acceso concreto al dato, aunque para ello tenga que ceder el interés de los empleados públicos que quisieran preservar ese dato retributivo que NO es especialmente protegido y que la propia legislación determina que debe ser publicitado».

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)³ 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, el presidente de esta Autoridad

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>



Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁵, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁶ 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 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 la relación individualizada del complemento de productividad percibido por los funcionarios de la Delegación de Defensa de Valladolid.

El organismo no respondió en el plazo legalmente establecido por lo que la solicitud se entendió desestimada por silencio y expedita la vía de la reclamación prevista en el artículo 24.1 LTAIBG. Durante la sustanciación de este procedimiento facilita escrito de alegaciones en el que pone de manifiesto la inexistencia de puestos que reúnan los requisitos para justificar la prevalencia del interés público en la divulgación de la información sobre productividades frente al interés individual en la protección de datos de carácter personal.

4. Antes de entrar a examinar el fondo de asunto, procede recordar que el artículo 20.1 LTAIBG dispone que «[l]a resolución en la que se conceda o deniegue el acceso

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>



deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante».

En este caso, el órgano competente no respondió a la solicitante en el plazo máximo legalmente establecido, sin que conste causa o razón que lo justifique. A la vista de ello, es obligado recordar a la Administración que la observancia del plazo máximo de contestación es un elemento esencial del contenido del derecho constitucional de acceso a la información pública, tal y como el propio Legislador se encargó de subrayar en el preámbulo de la LTAIBG al manifestar que *«con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública la Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta».*

5. Sentado lo anterior, debe recordarse que los datos relativos a las retribuciones variables que perciben los empleados de una organización, no son datos meramente identificativos, a los que se refiere el artículo 15.2 LTAIBG, ni tampoco pertenecen a las categorías especiales reguladas en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (artículo 15.1 LTAIBG), por lo que es preciso llevar a cabo la ponderación suficientemente razonada que exige el artículo 15.3 LTAIBG — a fin de determinar si resulta prevalente el interés público en divulgar la información o la protección del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal de los afectados—.

En este sentido, en el Criterio Interpretativo conjunto AEPD/CTBG 1/2015 se indica que, cuando se solicite las retribuciones ligadas al rendimiento o a la productividad con identificación de todos o alguno de sus perceptores, habrán de observarse las siguientes reglas:

«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 los 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 el 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».

En consecuencia, resulta claro que, en lo concerniente a la información referida a los funcionarios que ocupen puestos de nivel 30, 29 y 28 (éstos últimos siempre que sean de libre designación) o equivalentes, ha de prevalecer el derecho de acceso a la información, sin que sea preciso el consentimiento expreso de los mismos, por lo que debe facilitarse la información en partidas individualizadas e identificarse a los perceptores.

En este caso, el Ministerio ha explicado que la forma de provisión de los puestos en la Delegación de Defensa en Valladolid es el concurso. Y añade que no se disponen de puestos que desarrollen funciones de mayor nivel de responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, o que se caractericen por conllevar una relación de especial



confianza con la autoridad encargada de su nombramiento, por lo que se ha justificado la ausencia de puestos en que concurren los supuestos que hagan prevalecer el interés público en la divulgación de la información correspondiente a las productividades y, en consecuencia, no puede estimarse la reclamación en este punto.

6. Por otro lado, por lo que respecta al resto de funcionarios con nivel inferior a 28, no puede desconocerse la singular circunstancia de la existencia de una situación de litispendencia a raíz del recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Ministerio del Interior frente a resoluciones estimatorias de este Consejo referidas al acceso a la misma información en el año 2021, que actualmente se encuentra pendiente de un pronunciamiento del Tribunal Supremo.

En efecto, mediante Auto (ATS) de 12 de septiembre de 2024 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo [RCA 3876/2024, (ECLI:ES:TS:2024:11066A)], se ha admitido el recurso de casación preparado por este Consejo, identificándose como cuestión de interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia, sobre la que habrá de pronunciarse la Sala, la de *«determinar si, conforme a la normativa existente contenida en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Disposición Final 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, 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»*.

Con posterioridad, el TS ha dictado autos de fechas de 22 de enero [RCA 8659/2024, (ECLI:ES:TS:2025:328A)] y 5 de febrero [RCA 5828/2024, (ECLI:ES:TS:2025:906A)] en los que, con referencia al citado ATS de 12 de septiembre de 2024 y en aplicación del principio de unidad de doctrina, admite sendos recursos de casación apreciando la misma cuestión de interés casacional.

7. En consecuencia, una vez tramitado este procedimiento, procede acordar la suspensión de su resolución en lo concerniente a esta parte de la pretensión de la solicitante, hasta que la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo dicte sentencia en el recurso de casación n.º 3876/2024 interpuesto frente a la SAN de 6 de febrero de 2024 (apelación 100/2023), en la medida en que dicho pronunciamiento es determinante de la resolución que adopte este Consejo sobre ese particular.



III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **SUSPENDER** la resolución de la reclamación hasta que la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo dicte sentencia en el recurso de casación n.º 3876/2024 interpuesto frente a la SAN de 6 de febrero de 2024 (apelación 100/2023).

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 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 octubre⁸](#), 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-administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2025-1253 Fecha: 17/10/2025

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

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>