



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 2144/2026

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES.

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial.

Palabras clave: productividades, gratificaciones extraordinarias, art. 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 8 de abril de 2026 el reclamante solicitó al MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES, 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 (n.º expediente AC2000000626780):

«Que quien suscribe ha prestado servicios como empleado público en esta Subdirección entre el 5 de marzo de 2025 y el 8 de abril de 2026. Que solicito información acerca de la productividad ordinaria, extraordinaria y gratificaciones abonadas al personal de la Subdirección General de Títulos y Ordenación Universitaria, en el período comprendido entre marzo de 2025 (mes correspondiente a aquél en que tomé posesión) y abril de 2026 (mes correspondiente al de cese). En concreto, se solicita:

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



1.- Periodicidad de las cuantías de productividad ordinaria, extraordinaria y/o gratificaciones abonadas en dicha Subdirección.

2.- Indicación acerca de si dichas cuantías están ligadas a cumplimiento de objetivos.

3.- Motivación de los criterios para el abono de la productividad a cada uno de los empleados públicos o, en su defecto, puestos de trabajo asociados a las mismas.

4.- Desglose de las cuantías abonadas con arreglo a lo siguiente:

- Identificación de perceptores, justificando motivada y concretamente la ponderación de intereses, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la LTAIBG.

- Puestos de trabajo (con indicación de su denominación según RPT publicada en el Portal de Transparencia)

- Género

- Nivel de complemento de destino de cada uno de los puestos que llevan asociada productividad

- Nivel de complemento específico a los que está asociada la productividad.

- Identificación de perceptores de gratificaciones extraordinarias, justificando motivada y concretamente la ponderación de intereses, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la LTAIBG».

2. Con fecha 6 de mayo de 2026, el Ministerio requerido notifica al interesado la ampliación del plazo para resolver en un mes adicional con fundamento en lo dispuesto en el artículo 20.1 LTAIBG.

3. Mediante resolución de 8 de junio de 2026, el Ministerio acuerda conceder el acceso a los siguientes términos:

«Se adjunta anexo con el detalle solicitado de las productividades y gratificaciones extraordinarias [La información facilitada incluye las cantidades percibidas desagregadas por nivel del puesto y género; proporcionando asimismo la identificación y la denominación de los puestos de trabajo por aquellos que desempeñan puestos de niveles 30 y 29].

Además, se le informa de los siguientes extremos que solicita:

R CTBG

Número: 2026-0839 Fecha: 05/08/2026



-La productividad se asigna mensualmente, y las gratificaciones extraordinarias, en el periodo de tiempo solicitado, se asignó en julio y noviembre de 2025.

-En lo relativo a la identificación de los perceptores: una vez realizada la ponderación señalada en el artículo 15.3 de la LTAIBG, al objeto de valorar el interés público en la difusión del dato solicitado frente al derecho fundamental a la protección de datos personales consagrado en el artículo 18.4 de la Constitución Española, y atendiendo a lo señalado en el criterio interpretativo N° 01/2015 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), se resuelve lo siguiente:

- Conceder el acceso a la información sobre el nombre de las personas perceptoras que tengan la condición de personal directivo o de personal no directivo nombradas por libre designación con niveles 29 y 30. En este caso prima el interés público en conceder el acceso a la información solicitada, de acuerdo con la interpretación de la Ley que realizan en su criterio interpretativo conjunto el CTBG y la AEPD (CI 1/2015).*
- Denegar el acceso a la información relativa a los perceptores que no se encuentren dentro del supuesto anterior. Los datos sobre productividades obtenidas por personas físicas identificables no es un simple número, sino un dato de carácter personal. Revelar esta información podría afectar directamente a la esfera íntima y a los derechos fundamentales de las personas afectadas, no quedando suficientemente justificado el interés público en divulgar esta información dado que las personas afectadas son funcionarios de carrera que no tienen la condición de alto cargo, personal directivo ni personal de libre designación.*

-Del mismo modo, en lo relativo a la identificación de los puestos de trabajo:

- En esta cuestión, esta subsecretaría considera necesario aplicar el mismo criterio señalado en el punto anterior, esto es, en el caso de aquel personal que no ocupa un puesto directivo ni de libre designación (niveles 29 y 30), revelar la información solicitada supondría revelar datos personales protegidos por la normativa de protección de datos, dato que la identificación de un puesto en la RPT permitiría identificar a personas físicas, téngase en cuenta que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) se entiende por "datos personales: (...) toda información sobre una persona física identificada o identificable (...)"*

(...) En lo relativo a la periodicidad de las cuantías:



La productividad ordinaria se abona con carácter mensual, mientras que la productividad extraordinaria, en el periodo objeto de la solicitud, fue asignada en los meses de julio y noviembre de 2025.

En segundo lugar, en cuanto a los criterios de asignación de las cuantías:

El complemento de productividad, tal y como señaló la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1993, es “de naturaleza mixta, caracterizado por la existencia de unos conceptos ligados al Cuerpo o Escala a que pertenece el funcionario (retribuciones básicas) junto a otros ligados al puesto que desempeña (retribuciones complementarias)”.

Así, el complemento de productividad, que se enmarca en las retribuciones complementarias, ha venido siendo definido como aquel “destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.”

Este concepto, así como su propia naturaleza, ha sido completado y aclarado por la jurisprudencia, en numerosas ocasiones, al decir que no se encuentra “[..]ligado directamente con el desempeño de un concreto puesto de trabajo sino relacionado con el trabajo directamente desarrollado, con la finalidad de remunerar aquella actividad que se realiza más allá de la normalmente exigible, en cantidad y en calidad [..]” (Sentencia del TSJ Madrid, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección 7ª, S 10-1- 2002, rec. 1265/1998).

Es “el complemento más individualizado de todos relacionado con una dedicación o actividad “no común” o “fuera del orden”, y “en atención a ese superior rendimiento motivado por la dedicación exclusiva, dedicación especial, prolongación de jornada etc., además de la mayor cantidad de trabajo” (Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 17-12-1999, nº 1312/1999, rec. 3135/1996).

La productividad se encuentra directamente relacionada con la cantidad y calidad del trabajo realizado por parte del empleado público, durante un período determinado, en su puesto de trabajo; así, al referirnos a la cantidad de trabajo realizado, conviene traer a colación lo recogido por la STS 552/1998, de 30 enero de 1998, que dice que “El complemento de productividad, cuando así lo hayan establecido las competentes autoridades administrativas, constituye un concepto que la Administración puede utilizar, junto a los demás que vienen determinados legalmente, para retribuir la prestación de una jornada de trabajo de 40 horas semanales, superior a la ordinaria de 37 horas y media por semana”.



Por lo que respecta a la calidad del trabajo desempeñado, resulta un buen ejemplo de ello, el ejercicio puntual de funciones por parte de un empleado, cuando éstas no están previstas en su puesto, siendo la productividad la retribución idónea en este caso; así la Sentencia del Tribunal Supremo 103/2018, de 18 de enero de 2018 (rec. 874/2017), recoge el hecho de que “es el desarrollo de funciones en principio no previstas para el puesto de trabajo, con la consecuencia de que estamos claramente ante un supuesto de gratificación por actividad extraordinaria al margen del contenido normal del puesto de trabajo, lo que nos sitúa nuevamente dentro del ámbito de la productividad”.

La Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Soria, rec. 262/2010, reconoce que “para percibir el complemento se hace necesaria la valoración del trabajo desempeñado por los posibles acreedores del complemento, valoración que se realizará, en principio, por el órgano encargado de asignar el complemento. [...]”

“El complemento de productividad es de carácter subjetivo [...], cuya valoración corresponde efectuar en cada caso a los superiores jerárquicos y por lo tanto de carácter variable” (STSJ Asturias, de fecha 8 de febrero de 2016 (rec.267/2015).

Su asignación “requiere una evaluación de la labor desempeñada por cada funcionario”, no pudiendo llevarse “acabo esta asignación mediante una resolución de carácter general, sino mediante los actos individuales de aplicación, previa valoración individual del trabajo desarrollado por cada funcionario”.

La productividad, así, tiene carácter personalista y subjetivo, sin que ello constituya un trato discriminatorio o contrario al principio de igualdad: -“ [...]ha de estimarse válido que funcionarios que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico puedan quedar diferenciados ante tal retribución, tanto en su reconocimiento como en su importe, como consecuencia de valorarse en ella el acierto, dedicación y entrega con que el funcionario acomete su trabajo [...]” (TSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 10-1-2002, rec. 1265/1998).

“Realmente es subjetivo e individual, sin que se tenga que reconocerse a otro funcionario en el mismo puesto de trabajo destinado, pero que no reúna esas cualidades” (TSJ Castilla-León, se de Burgos, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 12-12-2005, n.º 561/2005, rec. 451/2004).

En este sentido, reconoce la jurisprudencia que “en su reconocimiento existe una cierta discrecionalidad - que no arbitrariedad - de la Administración, conocedora del funcionamiento de sus servicios [...], por lo que resulta imprescindible una adecuada motivación, ya que ésta “aparece como auténtico elemento diferenciador



entre discrecionalidad y arbitrariedad, hasta el punto de poder afirmar que “lo no motivado es ya, por este solo hecho, arbitrario”, o sea que su “finalidad es dar a conocer a los administrados las razones de la decisión adoptada, asegurando la seriedad en la formación de la voluntad de la Administración, y posibilitando, la impugnación por el interesado del acto administrativo de que se trata, criticando las bases en que se funda y facilitando el control jurisdiccional.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la productividad de los empleados públicos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades se calcula, conforme a la jurisprudencia y normativa señaladas, vinculándolo al desempeño de cada puesto de trabajo.

Finalmente, en lo relativo al desglose de los complementos de productividad y de las gratificaciones extraordinarias, estos se presentan en las tablas siguientes, tanto para las retribuciones ordinarias como para las extraordinarias correspondientes al periodo señalado, con indicación de los distintos niveles, del género y de las horquillas de retribución percibida:

RETRIBUCIONES ORDINARIAS

Nivel	Género	Horquilla de productividad
30	M	1400
29 (J. Adj.)	F	900
29 (J.A.)	F	1000 - 1100
28	F	650 - 800
28	M	650 - 700
24 a 26	M	500 - 550
24 a 26	F	500
18 a 22	F	300 - 350
18 a 22	M	300 - 350
14 a 16	F	250 - 300
14 a 16	M	250 - 350

RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

Nivel	Género	Horquilla de productividad
30	M	1900 - 5600
29 (J. Adj.)	F	500 - *
29 (J.A.)	F	1475 - 4400
28	F	260 - 4235
28	M	250 - 2010
26	M	240 - 2010
26	F	240 - 1200
18 a 22	F	130 - 1925
18 a 22	M	210 - 1650
14 a 16	F	150 - 1650
14 a 16	M	175 - 1925

*Vacante desde 31 de agosto de 2025.

R CTBG

Número: 2026-0839 Fecha: 05/08/2026



La información facilitada se ajusta a los datos obrantes en los sistemas de gestión y archivo de este Departamento en el momento de emisión de la presente respuesta».

4. Mediante escrito registrado el 11 de junio 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 que:

«(...) En la Resolución recurrida, la Secretaría General concede el derecho al acceso a la información sobre el nombre de los perceptores que, en el período considerado, tenían la condición de personal directivo o de personal no directivo nombrados por libre designación con niveles 29 y 30. Por el contrario, deniega dicha información para el resto del personal, aduciendo un criterio de ponderación cuya aplicación resulta enormemente discutible.

(...)

La Resolución de la Secretaría General de Universidades desglosa la información relativa a retribuciones de productividad ordinaria y extraordinaria por nivel, género y horquilla de productividad, sin identificar los puestos de trabajo -como le fue solicitado- ni los perceptores (...).

5. Con fecha 23 de julio de 2026, el reclamante presentó escrito al Consejo, comunicando lo siguiente:

«PRIMERO.- Que le ha sido notificada la Resolución del Consejo de Transparencia núm. 816/2025, estimatoria la reclamación interpuesta en relación con la solicitud de información acerca de las productividades asociadas a la Dirección Por Objetivos del Ministerio de Industria y Turismo, en los años 2023 y 2024, percibidas por los empleados públicos de la Subdirección General de Recursos, Reclamaciones y Relaciones con la Administración de Justicia de dicho Ministerio.

En dicha resolución se recuerda el criterio sentado por el Tribunal Supremo en sus Sentencias 727/2026, de 10 de junio (RCA 5828/2024), y 769/2026, de 18 de junio (RCA 3876/2024), acerca del alcance del derecho de acceso a la información relativa a las productividades de los empleados públicos; especialmente, cuando el

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



solicitante ha prestado servicios en la Administración de la que solicita la información.

(...)

Por todo ello, SOLICITO:

1.- Se aplique, en consonancia con lo señalado por el Tribunal Supremo en los recursos de casación resueltos recientemente, el criterio del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en la Resolución núm. 2026-0756, en el expediente núm. 816/2025.

(...)

3.- Se dé traslado de la misma y se inste a la Secretaría General de Universidades a que acuerde el acceso a la información, en los términos expuestos en la solicitud de inicio del expediente AC2000000626780».

6. Con fecha 6 de julio 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 pertinentes. El 28 de julio de 2026 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que el Ministerio se reitera en el contenido de su resolución, alegando que «la información proporcionada en la respuesta a la solicitud inicial da respuesta a la petición formulada por la persona interesada».

R CTBG

Número: 2026-0839 Fecha: 05/08/2026

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.

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>



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 en la que se pide el acceso a las cuantías, criterios y periodicidad de los complementos de productividad y gratificaciones extraordinarias percibidas por el personal de la Subdirección General de Títulos y Ordenación Universitaria desde marzo de 2025 hasta abril de 2026, con el nivel de desglose recogido en el antecedente primero de esta resolución e identificación de los perceptores.

El Ministerio resolvió conceder el acceso parcial y facilitó la información correspondiente a los criterios y periodicidad de las retribuciones solicitadas, así como a las cuantías abonadas en el periodo indicado, si bien el detalle del nombre y apellidos y la identificación de los puestos de trabajo de los perceptores sólo fue proporcionado respecto de aquellos que tenían la condición de personal directivo o de personal no directivo nombrados por libre designación en puestos de niveles 29 y 30. Y denegó el acceso a estos dos extremos para el resto del personal con fundamento en el artículo 15.3 LTAIBG, al considerar que se trata de puestos en los que no está justificada la prevalencia del interés público en el acceso y que revelar esta información vulneraría la normativa de protección de datos personales.

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



Disconforme con la falta de entrega de los puntos anteriores, el solicitante interpuso la reclamación prevista en el artículo 24 LTAIBG, ratificándose el Ministerio en lo resuelto.

4. Sentado lo anterior y a los efectos de resolver adecuadamente esta reclamación, no puede desconocerse que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha extendido el alcance del derecho de acceso a las retribuciones más allá de lo inicialmente establecido en el Criterio Interpretativo 1/2015, de 24 de junio, elaborado conjuntamente por el Consejo y la Agencia Española de Protección de Datos.

Así, en la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 11 de diciembre de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:5514), referida, al acceso a información sobre retribuciones, cualificación, titulación, funciones y antigüedad de un empleado de una Autoridad Portuaria, se señaló que:

«Sin entrar a analizar detalladamente los criterios fijados en el Acuerdo interpretativo 1/2015, de 24 de junio alcanzado entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, lo cierto es que la norma general, por lo que respecta al acceso a la información pública del personal que trabaja para organismos pertenecientes al sector público, debe ser la transparencia en los criterios de nombramiento, titulación y cualificación requerida y retribuciones percibidas. El acceso a la información referida a la retribución y la titulación exigible a los cargos de confianza o de libre designación es relevante, pues existe un destacado interés público en conocer el funcionamiento las Administraciones, organismos y entidades integrantes del sector público, propiciando la transparencia que ha de presidir su actuación lo que permitirá ejercer un control sobre la forma en que se utilizan los fondos públicos y cuáles son los criterios que han propiciado la selección de determinados puestos.

Ahora bien, ello no implica, como parece entender la sentencia impugnada y podría interpretarse a sensu contrario del Acuerdo interpretativo 1/2015 antes reseñado, que no exista también un interés público relevante en conocer las retribuciones, la cualificación y titulación exigida para aquellos que ocupan puestos técnicos en las Administraciones públicas u organismos o entidades integradas en el sector público. También en este caso, al igual que en los cargos discrecionales, existe un interés público en conocer si los nombramientos y las retribuciones se acomodan a las normas vigentes, por lo que razones de privacidad no excluyen inicialmente la posibilidad de obtener información sobre la plantilla, la titulación o requisitos requeridos para ocupar un puesto y su retribución, pues precisamente por ser su nombramiento reglado no existe libertad para saltarse las normas en su



nombramiento ni actuar de forma discrecional en la fijación de su régimen retributivo, ya que el control del uso de fondos públicos es una cuestión de un marcado interés público. De hecho, estas retribuciones son públicas y se integran en los presupuestos de dichos organismos públicos, por lo que no debería existir problema alguno para que la información sobre estos extremos fuese transparente y pública.»

Y concluye fijando la siguiente doctrina casacional:

«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.»

Y en la misma línea, la STS 1514/2022, de 17 de noviembre (ECLI:ES:TS:2022:4159) declaró la procedencia del acceso a la información 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, al entender que se trataba de un interés ciudadano relevante, dado que tales ingresos afectados por la información derivan de fondos públicos procedentes de los impuestos de los contribuyentes y su destino es una gestión de naturaleza pública; interés público que prevalece sobre la afectación indirecta de la esfera de datos personales de los registradores —tal como se sintetiza en la STS 727/2026—.

5. Pero, además, cabe destacar que en las recientes SSTS 727/2026, de 10 de junio (ECLI:ES:TS:2026:2820) y 769/2026, de 18 de junio, el Alto Tribunal viene a consolidar el principio de transparencia retributiva fijando como jurisprudencia que:

«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.»

6. Si bien es cierto que ambas SSTS se centran en el acceso a productividades y/o gratificaciones especiales por parte de representantes sindicales —remarcando su conexión con el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 CE—, también lo es que en la STS 727/2026 se señala que el derecho de acceso a la información pública se reconoce en la LTAIBG (artículo 12) *a todas las personas sin mayores distinciones, sin necesidad de motivar la solicitud y sin que, en todo caso, quepa excluir las solicitudes de acceso por razón del interés privado que las motiven* -supuesto en el que se insertaría el presente caso al ser el petitionerario una persona ajena a la organización- y que, por ello:

«(...) esta Sala se ha mostrado 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. Más concretamente, esta Sala ha destacado que la transparencia y publicidad sobre los criterios de distribución de los fondos públicos mediante las



retribuciones del personal de las Administraciones públicas tiene especial relevancia para la ley, sin perjuicio de la información activa de los aspectos económicos y presupuestarios de la actividad de las Administraciones Públicas, ante la existencia de un interés público en conocer si tales retribuciones se acomodan a las normas vigentes, ya que el control del uso de fondos públicos y el respeto al régimen retributivo es una cuestión de un marcado interés público al formar parte del control sobre los entes públicos (vid. Sentencias núm. 748/2020 de 11 de junio (Rec. 577/2019) y núm. 1653/2023 de 11 de diciembre (Rec. 628/2022).

También hemos remarcado que ese interés público, dada su singular relevancia, debe prevalecer 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 de la Administración, considerando que 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.».

7. Sentado lo anterior y sin perjuicio del principio general de transparencia retributiva, procede verificar si, en el caso concreto, está justificada la denegación del acceso a la información -ex artículo 15.3 LTAIBG- a la luz de lo afirmado por la entidad reclamada cuando resolvió no conceder el acceso a la información sobre el nombre y apellidos y la denominación del puesto a aquellos que no *«tienen la condición de alto cargo, personal directivo ni personal de libre designación»*.

Al respecto el legislador español ha establecido en el artículo 15.2 LTAIBG una regla general favorable al acceso a los datos *«meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano»*; regla que únicamente se excepciona cuando *«en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación»*. Como este Consejo ha señalado en múltiples resoluciones, esta disposición legal determina que, cuando la información que se solicita contiene datos personales de las características mencionadas, la decisión sobre el acceso no se rige por lo previsto en el apartado tercero del artículo 15 LTAIBG, sino por lo dispuesto en su apartado segundo, pues ha sido el propio legislador el que ha



realizado la ponderación entre los derechos e intereses concurrentes y ha consagrado el resultado en una norma con rango de ley.

En consecuencia, el órgano requerido deberá conceder el acceso a la información salvo que concurran circunstancias excepcionales que justifiquen la prevalencia de los derechos de los afectados, como puede ser que la divulgación de la información ponga en riesgo la integridad física o que comporte una injerencia grave en su derecho a la intimidad personal y familiar.

Asimismo, procede recordar que, en relación con el contenido y alcance del artículo 15.2 LTAIBG, ya se señaló en el Criterio Interpretativo 1/2015 que: *«En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15 número 2, de la Ley 19/2013 y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información».*

Por otra parte, existen diversos pronunciamientos judiciales en los que se subraya que la regla general en nuestro ordenamiento es el acceso a los datos personales de los empleados públicos que estén relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del órgano en el que prestan sus servicios. Así lo ha manifestado la Audiencia Nacional, entre otras, en su Sentencia de 16 de marzo de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:956), en la que se expresa en términos muy ilustrativos sobre cómo opera la dinámica regla-excepción en este ámbito:

«La identificación de quienes ostentan un empleo público es la regla general. Los nombramientos de prácticamente todos los funcionarios públicos son publicados en los diarios oficiales y de general conocimiento. Solo cuando una ley expresamente autoriza la confidencialidad de la identidad del empleado público puede mantenerse ésta reservada, así como cuando pueda comprometer otros derechos constitucionales prevalentes.

El artículo 15.2 de la Ley de Transparencia, corroborando las anteriores afirmaciones, “con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano”.



Puede mantenerse la confidencialidad sobre datos personales, especialmente aquellos que faciliten la localización de las personas o de su centro de trabajo, cuando pueda comprometerse la integridad física de los empleados públicos, por ejemplo, en los casos de empleadas que tengan protección por razones de violencia de género.

Pero fuera de estos casos, no puede hablarse de que la identidad del empleado sea un dato personal que pueda el afectado oponerse a que se divulgue»

Recientemente en la meritada STS 769/2026 el Tribunal Supremo ha señalado que:

«En definitiva, la transparencia retributiva trasciende a las exigencias de transparencia activa que establece la LTAIBG en su artículo 8 y posibilita el acceso de la ciudadanía a información retributiva de los empleados públicos, sin perjuicio de los límites que imponen los artículos 14 y 15 de la LTAIBG, que habrán de ser ponderados de forma circunstanciada en cada caso, bajo la exigencia de su aplicación justificada y proporcionada a su objeto y finalidad de protección, y frente al que no cabe oponer de forma meramente genérica la protección de los datos identificativos de los empleados públicos afectados. Este no es un límite que pueda prevalecer, sin más, frente a la proclamada transparencia retributiva y el derecho de acceso a información de tal carácter que conlleva, sin perjuicio de la protección que pudieran merecer otros datos personales especialmente protegidos o no, pues la transparencia retributiva no autoriza la difusión indiscriminada de datos personales».

Así pues, de la doctrina y jurisprudencia expuestas se deriva con certeza que la regla del artículo 15.2 LTAIBG garantiza el acceso, a los datos contenidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo, catálogos o plantillas orgánicas de los organismos y entidades sujetos a la LTAIBG con identificación de los empleados o funcionarios públicos concernidos así como el acceso a sus retribuciones; y únicamente puede ser excepcionada cuando las personas afectadas se encuentren en una situación de vulnerabilidad en la que sea razonable prever que la difusión de la información comporte un riesgo para su seguridad o implique una injerencia grave en la esfera de su derecho a la intimidad, circunstancias cuya concurrencia deberá justificarse debidamente en la resolución administrativa que deniega el acceso.

8. En el presente caso, como quiera que la información solicitada -referida a retribuciones- no contiene datos especialmente protegidos y la entidad reclamada no ha justificado la concurrencia de una situación de vulnerabilidad de los empleados públicos a cuyos datos se ha denegado el acceso, se desprende con evidencia que

prevalece el principio general de transparencia retributiva. Procede, por tanto, estimar parcialmente la reclamación presentada a fin de que se complete la información ya proporcionada con la referente a la identificación de los perceptores de los complementos solicitados y a la denominación de los puestos desempeñados por el personal que, en el periodo descrito, ocupó puestos catalogados con un nivel inferior a 29.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada frente a la resolución del MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- Relación nominativa de los perceptores del complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias e identificación de los puestos de trabajo del personal que, en el periodo comprendido desde marzo de 2025 a abril de 2026, prestó servicio en la Subdirección General de Títulos y Ordenación Universitaria en puestos de nivel inferior a 29 y sin la condición de personal directivo o de personal no directivo nombradas por libre designación.

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES 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 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.

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>



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: 2026-0839 Fecha: 05/08/2026

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