



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1659/2026.

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE HACIENDA.

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial.

Palabras clave: eventuales, identificación, retribuciones, seguridad, art. 15.3 LTAIBG.

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 23 de febrero de 2026, el reclamante solicitó al MINISTERIO, 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 GESAT 00001-00114159):

«Listado completo de asesores y personal eventual del Gobierno de España, incluyendo:

- *Nombre y apellidos*
- *Cargo o función desempeñada*
- *Ministerio o departamento asignado*
- *Formación académica o titulaciones oficiales*
- *Retribuciones anuales o mensuales*

Periodo solicitado: desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de la solicitud.

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



Solicito que la información se proporcione en formato reutilizable, preferiblemente Excel o CSV.»

2. Mediante resolución de 20 de mayo de 2026 de la Directora del Departamento de Servicios y Coordinación Territorial, de la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda, se resolvió lo siguiente:

«(...) Con fecha de 25 de febrero de 2026 dicha solicitud se recibió en esta Subsecretaría, comenzando a contar a partir de esa fecha el plazo de un mes para su resolución, previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. Dado que la información requerida se refería a datos de carácter personal que afectaban a derechos o intereses de terceros debidamente identificados en los términos regulados en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se procedió a realizar el trámite de alegaciones.

En el curso de dicho trámite, únicamente una persona otorgó su consentimiento expreso para la difusión de sus datos. El resto se opuso o no se pronunció al respecto. Las alegaciones presentadas por quince personas se fundamentaron en la posible afectación a la vida personal, a la protección de los datos del entorno familiar, a la intimidad y la seguridad de las personas, y el peligro de facilitar la inferencia en datos de categoría especial (art. 9.1 Reglamento General de Protección de Datos) que quedarían indexados en algoritmos de buscadores en redes y podrían implicar la creación de perfiles ideológicos permanentes por terceros. A ello se añade el potencial uso de la IA, de la ingeniería social y la exposición a ciberamenazas. Asimismo, se argumentó que la inclusión del nombre y apellidos no resulta relevante para la finalidad de interés público que persigue la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Se destacó también el carácter sensible de los datos requeridos y el riesgo que su divulgación podría suponer, especialmente en el contexto de publicaciones recientes en internet y redes sociales de información obtenida por vía de transparencia, sin observar lo dispuesto en el artículo 15.5 de la citada Ley, relativo a la aplicación de la normativa de protección de datos personales. Se aludió igualmente a que es una vulneración de un derecho reconocido en la Constitución Española y el Derecho Europeo y que la cesión de datos de carácter personal a terceros se encuentra protegida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales.

Tras realizar la correspondiente ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas, se ha considerado que debe prevalecer la protección de los datos personales. Atendiendo

R CTBG

Número: 2026-0881 Fecha: 21/08/2026



a ello, se facilita únicamente, a excepción de la persona que no ha mostrado oposición, información no nominalizada, conforme al artículo 15.3 de la Ley 19/2013 y siguiendo las pautas establecidas en el criterio CI/001/2015 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Idéntica ponderación se ha aplicado a las personas a las que no se ha podido localizar, con el fin de salvaguardar su derecho fundamental a la protección de datos personales, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales.

En atención a lo anterior, se resuelve conceder el acceso a la información solicitada en los términos indicados. A tal efecto se adjunta un Anexo, referido a los años 2023, 2024 y 2025, en el que se especifican los siguientes datos: centro directivo, unidad, puesto y retribuciones brutas anuales. Únicamente se incluye el nombre y apellidos de la persona que ha manifestado su conformidad expresa.

Respecto a los datos incluidos cabe realizar, además, las siguientes precisiones:

- Para la delimitación de los puestos de personal eventual se han tenido en cuenta los puestos a los que hacen referencia los reales decretos de estructura básica de los departamentos ministeriales correspondientes a los años solicitados, facilitándose la información del personal eventual no funcionario con rango de Asesor/a:

- o El artículo 23 del Real Decreto 139/2020, de 28 de enero;

- o El artículo 23 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre.

- En aplicación del CI/001/2015 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, los datos sobre retribuciones y complementos salariales asignados a este tipo de personal se facilitan en cómputo anual y en términos íntegros.

- La información facilitada ha sido extraída de una aplicación y los datos se reflejan tal y como se extraen del sistema. Por ello, no siempre la información predeterminada sobre puestos de trabajo es exactamente igual, en función del rango de años y de los cambios en el Real Decreto de estructura y la denominación del Ministerio. Igualmente puede darse el caso de que una misma persona haya ocupado puestos distintos.

- En cuanto al ámbito temporal, el Ministerio de Hacienda actualiza informáticamente los datos sobre personal eventual a año vencido, no siendo

posible la extracción de datos para fechas puntuales. Ello determina que se facilite la información disponible a fecha 31 de diciembre de 2025.

- Sobre la formación académica o titulaciones oficiales, se recuerda que no es obligatorio aportar esa información en el expediente del personal cuando se incorpora y, al carecer de la misma, no se puede facilitar.

- En virtud de lo dispuesto en el art. 15.5 LTAIBG, la normativa de protección de datos personales será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.»

Como anexo de la resolución figura un listado con el siguiente grado de desagregación: Unidad, puesto, retribuciones totales 2023 y nombre y apellidos de una única persona.

3. Mediante escrito registrado el 21 de mayo de 2026, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24](#)² LTAIBG en la que pone de manifiesto lo siguiente:

«(...)

TERCERO.- Que la resolución fundamenta dicha limitación en la protección de datos personales, invocando riesgos relacionados con la privacidad, seguridad, perfiles ideológicos, uso de inteligencia artificial, ingeniería social y ciberamenazas.

CUARTO.- Que esta parte considera que la ponderación efectuada no resulta ajustada al principio de transparencia reforzada aplicable al personal eventual y cargos de confianza política financiados con fondos públicos.

FUNDAMENTOS

PRIMERO.- El personal eventual y asesores incluidos en la solicitud ocupan puestos de confianza y asesoramiento especial vinculados directamente al ejercicio de funciones públicas y a órganos de alta responsabilidad política y administrativa.

SEGUNDO.- Existe un evidente interés público en conocer la identidad de las personas que desempeñan dichos puestos, así como las retribuciones percibidas

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



con cargo a fondos públicos, especialmente tratándose de personal eventual de confianza política.

TERCERO.- La identificación nominal de cargos eventuales y asesores ha sido reconocida en múltiples resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno como compatible con la normativa de protección de datos cuando prevalece el interés público derivado de la rendición de cuentas y la transparencia institucional.

CUARTO.- La resolución recurrida realiza una interpretación excesivamente restrictiva del derecho de acceso reconocido en la Ley 19/2013, basándose en riesgos genéricos e hipotéticos que no justifican suficientemente la limitación total del acceso solicitado.

QUINTO.- La información solicitada no afecta a la esfera íntima o privada de las personas afectadas, sino al desempeño de funciones públicas retribuidas con dinero público.

Por todo ello, SOLICITA Que se admita la presente reclamación y, previos los trámites oportunos, se revise la resolución impugnada, reconociendo el derecho de acceso a la información solicitada en términos nominales respecto del personal eventual y asesores incluidos en el expediente 00001-00114159, o subsidiariamente se acuerde ampliar el grado de información facilitada conforme al principio de máxima transparencia previsto en la Ley 19/2013.»

4. Con fecha 8 de junio 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 considerase pertinentes. El 24 de junio de 2026 tuvo entrada en este Consejo escrito en el que se señala lo siguiente:

«(...)

Segundo. El interesado considera que la ponderación efectuada no se ajusta al principio de transparencia, dado que se limita el acceso mediante la anonimización de los datos personales del personal eventual, en aplicación del artículo 15 de la Ley 19/2013.

A este respecto, debe partirse de que el derecho de acceso a la información pública, reconocido en el artículo 12 de la citada Ley, no tiene carácter absoluto, encontrándose sujeto a los límites establecidos en la propia norma, entre los cuales ocupa un lugar central la protección de los datos personales.



Efectivamente, el artículo 15 de la Ley 19/2013 dispone que, cuando la información solicitada contenga datos personales, deberá realizarse una ponderación entre el interés público en su divulgación y los derechos de las personas afectadas, conforme a los principios y garantías establecidos en la normativa de protección de datos. Dicha ponderación exige un análisis específico que tenga en cuenta tanto la naturaleza de la información como el impacto que su difusión pueda generar.

En dicha ponderación se consideró que prevalecía la protección de datos de carácter personal, dado que las personas afectadas argumentaron que el acceso a tales datos podría suponer una afectación a la vida personal, a la protección de los datos del entorno familiar, a la intimidad y la seguridad de las personas. Además, destacaron el peligro de facilitar la inferencia en datos de categoría especial (art. 9.1 Reglamento General de Protección de Datos) que quedarían indexados en algoritmos de buscadores en redes y podrían implicar la creación de perfiles ideológicos permanentes por terceros. A ello se añade el potencial uso de la IA, de la ingeniería social y la exposición a ciberamenazas.

Asimismo, se argumentó que la inclusión del nombre y apellidos no resulta relevante para la finalidad de interés público que persigue la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Se destacó también el carácter sensible de los datos requeridos y el riesgo que su divulgación podría suponer, especialmente en el contexto de publicaciones recientes en internet y redes sociales de información obtenida por vía de transparencia, sin observar lo dispuesto en el artículo 15.5 de la citada Ley, relativo a la aplicación de la normativa de protección de datos personales. Se aludió igualmente a que es una vulneración de un derecho reconocido en la Constitución Española y el Derecho Europeo y que la cesión de datos de carácter personal a terceros se encuentra protegida por la la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales.

Tercero. En base a lo anterior, el acceso se limitó en esos casos a facilitar los datos no nominalizados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013.

Respecto de la información referida a las personas a las que no se ha podido localizar, se aplicó el mismo límite con el fin de proteger su derecho fundamental relativo al tratamiento de datos personales previsto en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En este sentido, el CI 001/2020 señala sobre el trámite de audiencia que:



[se reproduce parcialmente el criterio de referencia]

En el presente caso, la solicitud formulada no se limita a requerir información estructural o agregada, sino que pretende la identificación individualizada del personal eventual asociada a información detallada sobre su trayectoria y condiciones económicas, lo que supone la elaboración de perfiles completos de personas físicas claramente identificadas o identificables. Este elemento resulta relevante a efectos de ponderación, en tanto que intensifica la incidencia sobre el derecho fundamental a la protección de datos personales.

Cuarto. La resolución impugnada, lejos de denegar el acceso de forma indiscriminada, ha optado por una solución equilibrada consistente en facilitar la información solicitada en formato anonimizado. Esta técnica permite satisfacer el interés público inherente al conocimiento de la organización, composición y coste del personal eventual, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos individuales de las personas afectadas.

Frente a lo alegado por el reclamante, no puede sostenerse que exista una obligación general de identificar nominalmente a todo el personal eventual. Si bien es cierto que este tipo de personal desempeña funciones de confianza y asesoramiento en el ámbito público, ello no implica su plena equiparación a los altos cargos a efectos de publicidad de sus datos personales. La normativa de transparencia no establece una regla automática de prevalencia del interés público en estos supuestos, sino que exige, en todo caso, una ponderación concreta y contextualizada.

En este sentido, la resolución objeto de reclamación ha tenido en cuenta no solo la naturaleza de la información, sino también los riesgos asociados a su difusión en el contexto actual, caracterizado por la creciente capacidad de tratamiento y agregación de datos personales mediante herramientas tecnológicas avanzadas. La posibilidad de que la información solicitada sea utilizada para la elaboración de perfiles detallados, su difusión masiva o su reutilización con fines distintos a los inicialmente previstos constituye un elemento que legítimamente puede ser considerado en la ponderación exigida por el artículo 15 de la Ley 19/2013.

Quinto. Debe subrayarse que la invocación de estos riesgos no responde a consideraciones meramente abstractas, sino a la necesidad de garantizar una protección efectiva del derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución, en un entorno en el que la exposición pública de datos personales puede generar impactos significativos sobre la esfera jurídica de los afectados. En este marco, la Administración no está obligada a esperar a la producción de un

R CTBG

Número: 2026-0881 Fecha: 21/08/2026



daño cierto, siendo suficiente con apreciar un riesgo razonable y proporcionado para limitar el acceso.

Por otra parte, la medida adoptada respeta plenamente el principio de proporcionalidad, en tanto que:

- resulta idónea, al permitir el acceso a la información sin revelar la identidad de las personas físicas;*
- es necesaria, dado que no existe una alternativa menos restrictiva que garantice simultáneamente el acceso y la protección de datos;*
- y es proporcionada en sentido estricto, al preservar el núcleo esencial del derecho de acceso sin sacrificar de forma injustificada los derechos de terceros.*

Sexto. Debe ponerse de manifiesto que la Administración ha contemplado la posibilidad de acceso nominal en aquellos supuestos en los que existe base jurídica suficiente para ello, como sucede en el caso en que una persona ha prestado su consentimiento expreso, lo que evidencia la aplicación de un criterio flexible y no restrictivo.

En consecuencia, no puede apreciarse que la resolución impugnada incurra en una interpretación indebida de la normativa vigente, ni que haya omitido el análisis exigido por el artículo 15 de la Ley 19/2013. Antes al contrario, la actuación administrativa se alinea con los principios de prudencia y responsabilidad en el tratamiento de datos personales, integrando adecuadamente las exigencias de transparencia y de protección de derechos fundamentales.

La anonimización de la información constituye, en este caso, una solución legítima y proporcionada que permite compatibilizar el derecho de acceso a la información pública con la protección de los derechos de las personas afectadas, sin que resulte exigible la divulgación nominal solicitada por el reclamante».

5. El 24 de junio de 2026, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 29 de junio de 2026 en el que reitera lo solicitado, rechazando los argumentos de la Administración y destacando cómo otros departamentos ministeriales, ante solicitudes sustancialmente idénticas, han facilitado la identidad nominal y las retribuciones del personal eventual, lo que evidencia que dicha información obra en poder de la Administración y que su acceso resulta compatible con la Ley 19/2013 mediante la ponderación prevista en su artículo 15.



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 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, entendiéndose 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 el antecedente primero de esta resolución.

El Ministerio requerido estimó parcialmente la solicitud y, a tal efecto, facilitó un anexo en el que consta un listado de personal eventual con el siguiente detalle:

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

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

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

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

unidad, puesto, retribuciones totales 2023 y nombre y apellidos de una única persona. Denegó el acceso a la identificación del restante personal eventual y personal de confianza perceptores de retribuciones; y, finalmente, en cuanto a la formación universitaria o titulaciones oficiales resolvió que, al no resultar obligatorio aportar tal información en el expediente del personal, careciendo de la misma, no se podía facilitar.

4. Delimitado el objeto de la reclamación en los términos que han quedado reflejados en el anterior fundamento jurídico, la resolución de esta concreta reclamación no puede pasar por alto el elemento subjetivo sobre el que se proyecta el objeto del ejercicio del derecho de acceso —personal eventual—, ni desconocer que el Alto Tribunal, en las SSTS 727/2026 y 769/2026, que resuelven los Recursos de casación 3876/2024, 8659/2024 y 5828/2024, ha confirmado las resoluciones dictadas por este Consejo, subrayando la importancia del principio de transparencia retributiva y fijando jurisprudencia sobre el particular.

Comenzando por esta última cuestión, en las mencionadas sentencias el Alto Tribunal fija 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.»

A la fijación de la mencionada jurisprudencia llega el Tribunal Supremo analizando, de un lado, el alcance del derecho de acceso a la información pública del personal al servicio de la Administración y, de otro, la vigencia del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), -según cuyo tenor «las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales»-.

Respecto de la primera cuestión, el Tribunal sintetiza la jurisprudencia que ya ha sentado en sentencias precedentes recordando que:

- Los órganos de representación de los empleados públicos (Juntas de Personal) no tienen un régimen propio de acceso a la información contenido en el TREBEP (en particular, el artículo 40.1) que desplace las previsiones de la LTAIBG;
- Procede conceder a los representantes de los empleados públicos, el acceso a información pública sobre relaciones de puestos de trabajo que comprenden datos personales de los funcionarios que los desempeñan, en la medida en que se trata de datos que «se encuentran directamente relacionados con la organización y funcionamiento de un organismo público»; excluyendo, además, el trámite de audiencia del 19.3 LTAIBG con fundamento en que la ocupación de los puestos de trabajo está sometida a publicidad.
- El acceso a información sobre la distribución de la parte variable de productividad de los funcionarios de una delegación de la Administración tributaria no dificulta o impide, a priori, la represión de ilícitos tributarios o las funciones de inspección, vigilancia y control de la Agencia Tributaria; sin olvidar

que forma parte de la información activa los aspectos económicos y presupuestarios de la actividad de las Administraciones Públicas.

- Los datos referidos al organigrama, plantilla y los funcionarios que prestan servicios en la administración están sujetos a una obligación general de transparencia en su estructura y funcionamiento *«que abarca no solo una publicidad activa sino también la sujeción al deber de proporcionar información solicitada en el ejercicio del derecho de acceso a la información.»*
- El acceso a la información referida la retribución y la titulación exigida para ocupar los cargos de las Administraciones públicas o de organismos y entidades del sector público debe ser, en principio, la regla general *«y no solo opera respecto de los cargos de confianza y libre designación sino también respecto del personal técnico que los integran, pues el acceso dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público.»*
- El acceso a dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público, que prevalece, con carácter general, sobre la posible afectación indirecta de la esfera de datos personales del titular de ese puesto.
- El acceso a información respecto de las percepciones salariales de los Registradores de la Propiedad en relación con la gestión y liquidación de impuestos que realizan en virtud de encomienda, prevalece *«sobre la afectación indirecta de la esfera de datos personales de los registradores consistente en revelar datos sobre ingresos de sus oficinas recaudadoras por la realización de una encomienda hecha por la Administración Pública respecto a una función pública como lo es la gestión y recaudación de impuestos.»*

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



personal al servicio de la Administración del Estado, a que hace mención la disposición final cuarta del TREBEP, cuyas normas deberían sustituir al régimen legal sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos del personal al servicio de la Administración del Estado de la LMRFP, en relación con los preceptos citados en su disposición derogatoria.»

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

Asimismo trae a colación que ese principio de publicidad y transparencia retributiva se encuentra contenido en otras normas de ámbito estatal y autonómico (tal como, de hecho, había subrayado ya este Consejo en resoluciones relativas a esta materia), como el artículo 119 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, que reproduce los términos del artículo 23.3.c) LMRFP respecto del complemento de especial desempeño, o la serie de normas autonómicas que cita.

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

En este sentido subraya que *«[e]l fundamento constitucional de este principio de transparencia retributiva se encuentra en tres preceptos que operan de forma conjunta: el artículo 31.2 de la Constitución, que impone la exigencia de que la gestión y ejecución del gasto público se ajuste a criterios de eficiencia y economía; el artículo 103 de la Constitución, que obliga a la Administración a servir con objetividad los intereses generales y a actuar con pleno sometimiento a la ley y al Derecho; y el artículo 105.b) de la Constitución, que consagra el derecho de acceso de los*

ciudadanos a los archivos y registros administrativos, derecho que la LTAIBG viene a desarrollar». De la lectura conjunta de estos tres preceptos se desprende, como señala el Alto Tribunal, que «la opacidad sobre las retribuciones de los empleados públicos no es una opción constitucionalmente legítima».

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

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

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

Desde esta perspectiva analiza la pretensión adicional consistente en conocer, además de los importes percibidos en productividad, las *gratificaciones extraordinarias*. Y, tras sintetizar la jurisprudencia sentada respecto del derecho de acceso a la información pública y su carácter de derecho subjetivo ejercitable ante las Administraciones públicas así como su íntima conexión con otros derechos fundamentales y libertades públicas [fundamentalmente en la STS 1119/2025, de 11 de septiembre (caso Bosco) y en la STS 1196/2025, de 29 de septiembre, que se



transcriben]- destaca que en la ponderación de los intereses en conflicto que demandan los artículos 14 y 15 LTAIBG adquiere singular relevancia que el objeto del derecho de acceso que se ejerce sea una información pública de interés singular para que el solicitante pueda desempeñar su función sindical en defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Ello comporta que el ejercicio del derecho de acceso se encuentre inseparablemente, unido al derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española (CE).

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

7. No puede desconocerse, asimismo, que la STS 727/2026 da un paso más, pues recuerda que el derecho de acceso a la información se reconoce a todas las personas sin distinción y sin que, en todo caso, quepa excluir las solicitudes de acceso por razón del interés privado que las motive, lo que ha llevado a la Sala, señala, a mostrarse *«favorable a reconocer el derecho de acceso a información sobre el personal al servicio de las Administraciones públicas en aspectos diversos, como catálogos o relaciones de puestos de trabajo, retribuciones, cualificación, titulación, funciones y antigüedad, incluso específicamente sobre retribuciones por productividad, en diversos pronunciamientos judiciales, antes citados y parcialmente transcritos, independientemente de que el acceso fuera solicitado por representantes sindicales o particulares»*, puesto que aprecia un marcado interés público en conocer *«si tales retribuciones se acomodan a las normas vigentes»* a efectos de poder controlar el uso de fondos públicos.

Precisamente, dada la singular relevancia de ese interés público, *«la regla general es autorizar el acceso a los datos identificativos de las personas que desempeñan puestos de trabajo en la Administración Pública, cualquiera que fuere el tipo de empleado público y régimen de provisión de puestos de trabajo, dado que se encuentran directamente relacionados con el funcionamiento y actividad de una organización pública, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, tal y como dispone el artículo 15.2 de la LTAIBG.»*



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

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

Desde esta perspectiva pone el acento en que «la transparencia retributiva constituye una manifestación más del principio de buena administración y un eficaz instrumento de control sobre el gasto público al servicio de la ciudadanía, ínsito en el control democrático de la Administración, que impone la publicidad de información relevante para el ejercicio del control social sobre el funcionamiento de los poderes públicos, inherente a los sistemas políticos democráticos, en general, y a nuestro Estado Democrático de Derecho, proclamado en el artículo 1 de la Constitución (...)».

8. Dados los términos en que se pronuncian ambas sentencias, resulta evidente que la reclamación debe ser estimada pues, en este caso, la información solicitada se circunscribe a las retribuciones percibidas por el personal eventual con identificación de los perceptores, que, ciertamente, no son proporcionados de forma concreta en la resolución.

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.

No obstante, cabe recordar que el Ministerio requerido únicamente facilitó la identificación de un eventual, al considerar respecto del resto de personal eventual



que prevalecía la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, y ello como resultado de lo manifestado por los terceros interesados en el trámite de audiencia sustanciado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19.3 LTAIBG. La necesaria ponderación que debe efectuarse en este concreto supuesto debe partir, necesariamente, de la específica clase de personal sobre el que se ha proyectado el ejercicio del derecho de acceso a la información.

A estos efectos, valga recordar que el marco normativo que disciplina el personal eventual parte del artículo 8.2 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 (TREBEP), a cuyo tenor:

«Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual».

Sentado que el personal eventual es una clase de empleados públicos, el artículo 12 TREBEP delimita sus características generales en los siguientes términos:

«1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.



4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera».

El alcance de estas previsiones legales ha sido delimitado por la jurisprudencia de las Salas Tercera y Cuarta del Tribunal Supremo. Así, por lo que respecta a esta última, en la STS de 29 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:6016), F.D. Tercero. (y en igual sentido, la STS de 22 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:6072), se especifica lo siguiente:

«El personal eventual es un empleado público que, mediante un nombramiento libre de un órgano político, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 12.3 del EBEP), se incorpora a una Administración para ocupar un puesto de trabajo con carácter temporal con la finalidad de desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial. No son plazas que salgan a oferta pública. Por ello, el art. 12.3 del EBEP establece que «[l]a condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna». El personal eventual tiene una relación de naturaleza administrativa con la Administración pública. Se trata de un empleado público cualificado que cumple funciones de asesoramiento especial y de apoyo de confianza a los cargos electivos, lo que descarga a los funcionarios públicos de tareas que podrían comprometer su objetividad. Mantiene un vínculo estrecho con los cargos políticos. No se le aplica el sistema de acceso, ni el de carrera profesional, ni la evaluación del desempeño previstos en el EBEP. El personal eventual no suscribe ningún contrato, sino que presta servicios en virtud de un nombramiento con carácter no permanente.

(...), arguye la Sala de lo contencioso-administrativo de este Tribunal que «el personal eventual no accede al desempeño de una función siguiendo los trámites competitivos que son característicos de los funcionarios de carrera, respecto de los cuales rige con especial intensidad el derecho fundamental de igualdad en el acceso a las funciones y los cargos públicos (artículo 23.2 CE) en aras de salvaguardar su neutralidad y objetividad en el ejercicio de la función pública(artículo 103.3 CE). Precisamente porque el desempeño de los puestos de trabajo por personal eventual no está basado en estas prescripciones constitucionales tiene, como sostiene la demanda, carácter excepcional[...].»



Mientras que, respecto de las funciones de este tipo concreto de personal, la STS de 9 de junio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:1806) de la Sala Tercera, Fundamento de Derecho Quinto, sostiene que,

«el personal eventual está llamado a desempeñar funciones de estricta confianza de la autoridad que le designa, en especial de asesoramiento, que puede libremente cesarle sin dar especial razón y eso sin olvidar que la suerte de ese funcionario eventual va ligada a la de quien le nombró.»

El Ministerio requerido, tanto en la resolución inicial impugnada, como en las alegaciones sustanciadas en este procedimiento de reclamación se ha limitado a fundamentar la negativa al acceso a la identificación del personal eventual sobre la base de que las personas afectadas manifestaron que el acceso a tales datos *«podría suponer una afectación a la vida personal, a la protección de datos del entorno familiar, a la intimidad y la seguridad de las personas. Además, destacaron el peligro de facilitar la inferencia en datos de categoría especial (art. 9.1 Reglamento General de protección de Datos) que quedarían indexados en algoritmos de buscadores en redes y podrían implicar la creación de perfiles ideológicos permanentes por terceros. A ello se añade el potencial uso de la IA, de la ingeniería social y la exposición a ciberamenazas.»*

A la vista de lo alegado por el Ministerio, entiende este Consejo que no se ha acreditado de forma consistente las circunstancias que, en el necesario proceso de ponderación, hacen primar los derechos a la protección de datos de carácter personal, a la intimidad y a la seguridad de las personas afectadas, sobre el interés público en el acceso a la identificación del personal eventual que presta sus funciones en un Departamento ministerial y sus retribuciones.

En primer lugar, la oposición de las personas afectadas al traslado de esa información en el trámite de audiencia que les fue concedido con arreglo a lo dispuesto en el artículo 19.3 LTAIBG, se basa, exclusivamente en meras situaciones hipotéticas de amenazas en las redes sociales, eventuales creaciones de perfiles ideológicos. No se ha acreditado, en consecuencia, la existencia de esas amenazas a todos o a alguno de los eventuales, mensajes negativos hostiles, ni se acompañan de informes de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales sobre situaciones de estrés en el trabajo, que puedan decantar la prevalencia de la protección de datos de los afectados sobre el acceso a la información solicitada.

En segundo lugar, en el seno de la ponderación entre derechos no puede obviarse que es el propio legislador el que se decanta explícitamente por el principio de



transparencia retributiva de este tipo de personal, al señalar en el artículo 12.2 TREBEP que las condiciones retributivas de este tipo de personal serán públicas. Lo anterior, unido al particular sistema de acceso al específico puesto de trabajo, mediante un nombramiento libre de un órgano político, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, que implica una excepción al régimen general de acceso del resto de empleados públicos, decantan a la estimación de la reclamación planteada.

En tercer lugar, es importante destacar que el Tribunal Supremo se ha pronunciado específicamente sobre la identificación del personal eventual en la STS de 16 de diciembre de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:3968), que resuelve un recurso de casación interpuesto por la Fundación Civio, estableciendo que el derecho de acceso a la información pública prevalece frente a la protección de datos del personal eventual de confianza, obligando a identificar a dichos empleados públicos. En particular, señala lo siguiente:

«(...) nos encontramos que estamos hablando únicamente del acceso a la identidad del personal eventual nombrado en el período de referencia para puestos que, si bien puede convenirse que no implican asesoramiento especial y cuyo cometido puede en gran medida equivaler al de los auxiliares administrativos, sí son de especial confianza, tal como recuerda la contestación a la demanda, y se proveen por decisión libre del Presidente del Tribunal de Cuentas a propuesta, en su caso, de los Consejeros [artículo 2.1 j) de la Ley 7/1988].

En estas condiciones, no parece que el acceso a la información pública consistente en la identidad del personal de confianza que desempeñó las secretarías de la Presidencia, de los Consejeros y de la Secretaría General del Tribunal de Cuentas deba ceder ante su derecho a la protección de datos. Ocuparon puestos de trabajo público; su nombramiento y separación fueron, según dice la Ley, libres; es manifiesta la relevancia de la autoridad a la que presta servicios y, a la vez, lo es la posición constitucional del Tribunal de Cuentas. Todo ello justifica, por tanto, la prevalencia del interés público al que satisface el derecho que, en desarrollo del artículo 105 b) de la Constitución, ha regulado el legislador.»

Asimismo, en cuarto lugar, cabe mencionar la doctrina precedente del Consejo en reclamaciones previas sobre identificación del personal eventual, como las R CTBG 590/2025 o R CTBG 563/2025, en este último caso resuelta como estimatoria por motivos formales dado que el propio Ministerio proporcionó acceso a la información. Igualmente, resulta de interés, a estos efectos, la resolución R CTBG 1251/2025, de 17 de octubre, en la que se sistematiza y recuerda la doctrina sobre el reconocimiento



del derecho de acceso a la identidad, fecha de contratación y retribuciones del personal eventual, recogiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre este particular y subrayando que esa misma doctrina jurisprudencial *«ha sido acogida por el propio Consejo de Ministros en el Anteproyecto de Ley de Administración Abierta, aprobado el 7 de octubre de 2025, en cuyo artículo 6.b) se impone a los sujetos obligados la obligación de publicar: «Información relativa a las funciones que desarrollan y a la normativa que les sea de aplicación, así como a su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos, que incluirá al personal alto cargo o asimilado, el personal directivo y el personal eventual que desempeña funciones de confianza y asesoramiento especial miembros de los gabinetes, su perfil y trayectoria profesional, así como la información de contacto del órgano, que consistirá, al menos, en una dirección de correo electrónico»».*

La limitación al acceso, en suma, única y exclusivamente puede sostenerse cuando concurre un riesgo cierto, concreto y evaluable, no una mera situación incierta, hipotética, de modo que fuera de aquellas circunstancias, que han de quedar debidamente acreditadas y justificadas, no cabe limitar el acceso a la identificación y retribuciones del personal eventual de la Administración pública.

9. Finalmente, en lo que atañe al acceso a la información relativa a la formación académica o titulaciones, cabe recordar, como ha quedado reflejado en el anterior fundamento jurídico, que, el personal eventual es un empleado público que, mediante un nombramiento libre de un órgano político, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 12.3 del EBEP), se incorpora a una Administración para ocupar un puesto de trabajo con carácter temporal con la finalidad de desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial. De este modo, tal y como ha advertido el Ministerio requerido, no es necesario que el personal eventual presente titulación alguna para que el nombramiento sea válido y eficaz, por lo que no dispone de esa información. De acuerdo con ello, al no disponer la Administración de la información, no hay objeto sobre el que proyectar el derecho en los términos del artículo 13 LTAIBG y, en consecuencia, ha de desestimarse la reclamación en este punto concreto.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede



PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación interpuesta frente al MINISTERIO DE HACIENDA.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE HACIENDA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante, con relación a los asesores y personal eventual que presta servicio en dicho Departamento desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de la solicitud, la siguiente información:

«Listado completo de asesores y personal eventual incluyendo:

- *Nombre y apellidos*
- *Retribuciones anuales o mensuales».*

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE HACIENDA 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.

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](#).

LA PRESIDENTA DEL CTBG

Fdo.: María de la Concepción Campos Acuña

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>