



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1617/2026

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: AEAT/MINISTERIO DE HACIENDA.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

Palabras clave: complemento de productividad, criterios, cuantías, silencio, art. 23.3.c) LMRFP, SSTs 727/2026 y 769/2026.

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 4 de enero de 2024 el reclamante, que se identifica como representante de los trabajadores del sindicato UGT, solicitó al MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA, 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 00001-00085407):

«La Resolución 965/2021 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno AAI, obligó a la AEAT a entregar la información sobre el criterio de reparto de la productividad y las instrucciones para el reparto de la parte variable de productividad extraordinaria por resultados, siendo confirmada dicha Resolución por la Sentencia del Tribunal Supremo 1558/2020.

La Dirección de la AEAT, mantiene la falta de transparencia en el reparto de la productividad que realiza, al negarse a facilitarnos la Resolución y/o instrucciones con los criterios de reparto de productividad a los trabajadores de la AEAT, ni

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



tampoco nos informan si en alguna Delegación Especial de la AEAT se utilizan programas con algoritmos productivos y extractivos para llevar a término dicho reparto (desconocemos qué algoritmos utilizan para llevar a término dicho reparto), además de que mantiene su negativa en facilitarnos los listados del reparto de productividad incluyendo los datos identificativos de los trabajadores para saber cuánto ha ganado cada uno de forma individual y si se han producido situaciones de discriminación por razón de sexo, enfermedad, etc (Ley 15/2022).

Debido a esta situación, solicito que se nos facilite a los trabajadores de la AEAT, la siguiente información:

1.- Resolución y/o instrucciones de los criterios de reparto de productividad en la AEAT

2.- Información de si en alguna Delegación Especial o Provincial se utilizan programas informáticos para efectuar el reparto de productividad mediante la utilización de algoritmos productivos y/o extractivos, informando sobre los algoritmos utilizados

3.- Se nos faciliten a los trabajadores los listados de la productividad que se reparte mensualmente por la AEAT, incluyendo los datos que identifiquen a los empleados que reciben estos importes (DNI, NUMA, Nombre y apellidos) y el centro de trabajo de éstos».

2. No consta respuesta de la Administración.
3. Mediante escrito registrado el 18 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 24² LTAIBG](#) en la que pone de manifiesto que «tras pasar más de dos años desde la solicitud de acceso a información pública no he recibido contestación de la AEAT».
4. Con fecha 1 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 considere pertinentes. En el momento de elaborarse la resolución no se ha recibido respuesta.

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



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, 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 el antecedente primero de esta resolución. El Ministerio requerido 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 LTAIBG.
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*

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>



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 al solicitante en el plazo máximo legalmente establecido, sin que conste causa o razón que lo justifique y no puede obviarse que han transcurrido más de dos años desde la presentación de la solicitud en el Ministerio. 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. A lo anterior se suma que, en este caso, el Ministerio no ha contestado a la petición de alegaciones formulada en el marco de este procedimiento. Este proceder dificulta considerablemente el cumplimiento de la función encomendada a esta Autoridad Administrativa Independiente al no comunicarle cuáles han sido los motivos en los que se sustenta la negativa a conceder el acceso a la información, de modo que pueda disponer de todos los elementos de juicio para valorar adecuadamente las circunstancias concurrentes y pronunciarse sobre la procedencia o no de conceder el acceso a la información solicitada.

Ahora bien, esta falta de respuesta a la solicitud de acceso y al requerimiento de alegaciones de este Consejo no puede dejar sin eficacia el ejercicio de un derecho de rango constitucional, como es el derecho de acceso a la información pública.

A estos efectos, es preciso tener en cuenta que se trata de un derecho que goza de un amplio reconocimiento en nuestro ordenamiento y que, consiguientemente, cualquier restricción de su eficacia debe partir de una interpretación estricta de los límites y justificar de manera expresa y proporcionada su aplicación. Así lo viene exigiendo el Tribunal Supremo de manera constante, como se ha encargado de recordar en su Sentencia de 11 de junio de 2020 (ECLI: ES:TS:2020:1558) en los siguientes términos:

«La Exposición de Motivos de la Ley 9/2013, de diciembre, establece que el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas, solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información o por su entrada en conflicto con otros intereses



protegidos; y, en fin, que, en todo caso, los límites previstos se aplicarán atendiendo a un test de daño (del interés que se salvaguarda con el límite) y de interés público en la divulgación (que en el caso concreto no prevalezca el interés público en la divulgación de la información) y de forma proporcionada y limitada por su objeto y finalidad.

Este Tribunal ha tenido ocasión de señalar -STS nº 1547/2017, de 16 de octubre de 2017 (rec. 75/2017) y STS 344/2020 10 de marzo de 2020 (rec. 8193/2018)- respecto a los límites oponibles frente al acceso a la información pública, que:

“[...] La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información”.

De manera que solo son aceptables las limitaciones que resulten justificadas y proporcionadas, así lo dispone el artículo 14.2 de la Ley 19/2013: “[...] 2. La aplicación de los límites será justificada y proporcionada a su objeto y finalidad de protección y atenderá a las circunstancias del caso concreto, especialmente a la concurrencia de un interés público o privado superior que justifique el acceso”. Por tanto, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración y solo resulta posible cuando concorra uno de los supuestos legalmente establecido, que aparezca debidamente acreditado por quien lo invoca y resulte proporcionado y limitado por su objeto y finalidad.»

6. Asimismo, se ha de tener presente que el art. 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) consagra el derecho a una buena administración como derecho subjetivo autónomo, integrando entre sus manifestaciones el derecho de toda persona a que sus asuntos sean tratados de forma imparcial, equitativa y dentro de un plazo razonable (art. 41.1), así como la obligación de la administración de motivar sus decisiones (art. 41.2, tercer guion). Esta doble exigencia —resolución en plazo y motivación efectiva— proyecta directamente su fuerza normativa sobre el ejercicio del derecho de acceso a la información pública: la inactividad de la entidad obligada, lejos de ser una respuesta jurídicamente neutra, contraviene el estándar europeo de diligencia debida que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene aplicando desde los años 50 del

pasado siglo y que ha reconocido como parte de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros (TJUE, MAX.MOBIL TELEKOMMUNIKATION SERVICE GMBH C. COMISIÓN, T-54/99).

En España, el Tribunal Supremo ha trasladado este estándar a nuestro ordenamiento, afirmando que del principio de buena administración —positivizado en los arts. 41 y 42 CDFUE e implícito en los arts. 9.3, 103 y 106 de la Constitución— deriva un elenco de derechos con plasmación efectiva, entre ellos la resolución en plazo razonable y la motivación, que llevan aparejado un correlativo catálogo de deberes plenamente exigible por el ciudadano frente a los órganos públicos (STS de 15 de octubre de 2020, rec. 1652/2019). En consecuencia, tanto el silencio administrativo ante una solicitud de acceso a la información como la opacidad institucional no son meras irregularidades procedimentales, sino incumplimientos directos del estándar de buena administración que el art. 41 CDFUE eleva a derecho fundamental dentro del ordenamiento de la Unión.

En consecuencia, solo la resolución expresa de las solicitudes de acceso a la información permite el control de la motivación de los límites o causas de inadmisión que, en su caso, invoque la entidad (art. 14 y 18 LTAIBG); el silencio impide estructuralmente ese control, vaciando de contenido el derecho a la tutela administrativa efectiva, por lo que debe ser objeto de censura y una práctica a eliminar en un Estado social y democrático de derecho.

7. Además, no puede desconocerse que recientemente se ha fijado jurisprudencia que reconoce la importancia del principio de transparencia retributiva de los empleados públicos para garantizar el control ciudadano y la eficiencia en la utilización de los recursos públicos (SSTS 727/2026, de 10 de junio, y 769/2026, de 18 de junio), 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.»

Desde esta perspectiva, el Alto Tribunal ha declarado que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública sigue plenamente vigente y conforma un régimen específico de acceso a la información sobre el complemento de productividad, en virtud del cual las cantidades percibidas por cada funcionario han de ser de conocimiento público de los demás funcionarios del organismo y de los representantes sindicales. Este reconocimiento es extensible a los criterios para la distribución del complemento de productividad y a las gratificaciones extraordinarias.

Concluye, en este sentido, el indudable interés público en el acceso a esta información como una manifestación del principio de buena administración y un instrumento esencial de control democrático, especialmente respecto de conceptos salariales más expuestos a riesgos de arbitrariedad como la productividad y las gratificaciones extraordinarias, en especial, entre otros, en el supuesto de solicitudes formuladas por representantes sindicales, tal y como recoge la doctrina casacional citada.

8. 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 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.».

9. Aunque la entidad concernida no ha respondido a la persona reclamante ni tampoco a este Consejo en fase de alegaciones, ante la existencia de reclamaciones similares



en las que se argumenta la denegación del acceso a la información ex artículo 15.3 LTAIBG, sentado lo anterior y sin perjuicio del principio general de transparencia retributiva, debemos señalar al respecto que 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.

10. A la vista de cuanto antecede, dado que el Ministerio no ha dado respuesta a la solicitud de acceso ni ha formulado alegaciones en el marco de este procedimiento y, en consecuencia, no ha justificado la concurrencia de ninguna causa legal que permita restringir el acceso, este Consejo debe proceder a estimar la reclamación presentada en consonancia con los pronunciamientos recientes del Tribunal Supremo que refuerzan el principio de transparencia retributiva; sin que sea preciso -de acuerdo con el principio de minimización de los datos (art.5.1.c) del RGPD- facilitar los DNI solicitados, toda vez que la identificación nominal y el puesto de trabajo, son información suficiente para una identificación cierta a los efectos de satisfacer el derecho de acceso, como ya resolvió este Consejo en la R CTBG 706/2024, de 26 de junio

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación interpuesta frente a la AEAT/MINISTERIO DE HACIENDA.

SEGUNDO: INSTAR a la AEAT/MINISTERIO DE HACIENDA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- 1.- *Resolución y/o instrucciones de los criterios de reparto de productividad en la AEAT*
- 2.- *Información de si en alguna Delegación Especial o Provincial se utilizan programas informáticos para efectuar el reparto de productividad mediante la utilización de algoritmos productivos y/o extractivos, informando sobre los algoritmos utilizados*



3.- Se nos faciliten a los trabajadores los listados de la productividad que se reparte mensualmente por la AEAT, incluyendo los datos que identifiquen a los empleados que reciben estos importes (Nombre y apellidos) y el centro de trabajo de éstos».

TERCERO: INSTAR a la AEAT/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>