



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Resolución 527/2020

S/REF: 001-043665

N/REF: R/0527/2020; 100-004069

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Organismo Autónomo Parques Nacionales/Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Información solicitada: Productividad y gratificaciones extraordinarias (2019)

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó, 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), con fecha 8 de junio de 2020, la siguiente información:

(...) Con el fin de conocer el modo en el que se emplean los recursos públicos, solicito de Presidencia del Gobierno y de cada uno de los Ministerios y sus Organismos Autónomos la siguiente información:

1. La cuantía total abonada durante el año 2019 en los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas).

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

2. *Cualquier tipo de documento o contenido (resolución, circular, mail, plan, etc.) a través de los cuales se determine cómo se reparten estas partidas, o se faciliten instrucciones para realizar el mismo.*

3. *Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas) durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta (o ha prestado) servicio en Presidencia del Gobierno y en los Ministerios y sus Organismo Autónomos.*

Se ruega que se identifique individualmente a cada uno de los perceptores de puestos que se ocupen como personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, petición que se realiza en base al Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo número 1768/2019.

El resto de empleados igualmente debe identificarse salvo que de la ponderación de interés, debidamente motivada, se considere que atenta contra la protección de datos personales, en cuyo caso, solicito que la información se remita con el mayor detalle posibles, por niveles, tipos de puestos, etc.

2. Mediante resolución de 15 de julio de 2020, el ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NACIONALES/MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO contestó al solicitante lo siguiente:

(...) Una vez analizada la solicitud, se inicia la correspondiente tramitación efectuándose las diligencias necesarias.

En consecuencia, este Organismo RESUELVE lo siguiente:

I. Aceptar parcialmente la solicitud presentada.

II. Informar, en relación con las cuantías totales solicitadas en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias abonadas en el año 2019, que el OAPN abonó las siguientes cantidades:

Productividad concepto 150 601.171,87 €

Gratificaciones concepto 151 171.036,08 €

III. Aportar, como documento anexo a esta resolución y en relación a la petición de documentación a través de la cual se establece la distribución de los conceptos de gratificaciones y productividades en el OAPN, un oficio de la Subdirección General de Personal del Ministerio para la Transición Ecológica, de fecha 18 de julio de 2019, en el que se comunica que el Ministerio de Hacienda el día 10 de julio de 2019 aprobó una Orden en la que se dan a conocer los importes que pueden ser destinados a los conceptos de gratificaciones y productividades en el OAPN. Estas cantidades fueron en la anualidad 2019: 636.413€ para productividad y 388.601 € para gratificaciones.

IV. Informar de las cuantías percibidas por los empleados públicos del OAPN en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el año 2019. Para ello, la presente resolución se acompaña de un anexo donde figuran las cuantías solicitadas, mostrando por niveles de complemento de destino, las cantidades destinadas a estos conceptos.

No obstante, a la hora de facilitar la información requerida, se protege el derecho a la protección de los datos personales y dichas cuantías se exponen sin relacionar nombres y apellidos.

Esta información se ofrece de esta forma siguiendo el criterio interpretativo 1/2015, de 24 de junio, establecido de común acuerdo por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, según el cual, se considera que en relación a los puestos de trabajo de niveles inferiores no prima el interés público en la divulgación de la información y prevalece el interés individual en la protección de los datos de carácter personal.

V. Asimismo, se suministra información sobre las cuantías abonadas a los empleados públicos de puestos de niveles superiores nombrados por libre designación, identificando el nivel y la denominación del puesto que ocupan.

A pesar de que el criterio interpretativo citado anteriormente establece, que en el caso de los puestos de trabajo de niveles superiores de libre designación, prima el acceso a la información a la protección de datos personales, se considera que en el caso del OAPN, al disponer únicamente de dos empleados públicos que se encuentran en esta situación, la especificación del nivel y del nombre del puesto, ligada a la cuantía de los conceptos de productividades y gratificaciones extraordinarias, da respuesta al interés del solicitante, sin necesidad de exponer los nombres y apellidos de las personas que ocupan estos puestos.

VI. Por otra parte, se recuerda que las cuantías solicitadas, vinculadas a los conceptos de gratificaciones extraordinarias y productividad, son retribuciones complementarias ligadas al

rendimiento, a los resultados alcanzados por los empleados públicos en sus puestos de trabajo y al desempeño de funciones fuera de la jornada habitual, y por lo tanto, no son fijas, ni periódicas en su devengo.

VII. Por último, cabe señalar, teniendo por referencia el artículo 15.5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, que 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 a la información.

3. Ante esta respuesta, mediante escrito de entrada el 19 de agosto de 2020, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24](#)² de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno con base en los siguientes argumentos:

La información entregada no se corresponde con el criterio interpretativo CI/001/2015 de 24 de junio. En el mismo se determina (puntos 2 y 3 del apartado II "Criterios Interpretativos") que "Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal."

En ese sentido debería concederse el acceso a la información nominal sobre las retribuciones correspondientes a personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo, directivo y personal no directivo de libre designación (puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28, estos últimos siempre que sean de libre designación). Igualmente debería entregarse información individual, sin identificación nominal, del resto de puestos.

La solicitud de información se realiza ajustándose a dicho Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo número 1768/2019 que, entre otras, han establecido los criterios respecto a solicitudes similares. La información debería entregarse en los términos fijados en dichas resoluciones.

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

4. Con fecha 24 de agosto de 2020, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a la Unidad de Información y Transparencia del MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO al objeto de que se pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. La respuesta a la solicitud de alegaciones tuvo entrada el 11 de septiembre de 2020 y en la misma se indicaba lo siguiente:

Atendiendo al requerimiento recibido, se realizan las siguientes ALEGACIONES:

Primera.- Siendo conscientes de la importancia de la transparencia en la actuación y funcionamiento de las Administraciones Públicas y con la finalidad de dar a conocer la utilización y distribución de los recursos públicos, este Organismo resolvió la solicitud de información del solicitante, [REDACTED], concediendo acceso parcial a la información solicitada. De esta manera, se informó sobre las cuantías globales a las que ascendieron los conceptos de gratificaciones extraordinarias y productividad en la anualidad 2019, los documentos a través de los cuales se fijaron estas cuantías, y se expusieron, protegiendo la identidad de los empleados públicos, las cuantías percibidas por éstos en los conceptos solicitados.

Segunda.- Tras recibir la solicitud de información cursada por parte del interesado, y cumpliendo con el trámite de alegaciones recogido en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, Ley 19/2013), se dio audiencia a los posibles afectados para que pudieran expresar cuanto consideraran conveniente. En este sentido, se recibieron alegaciones por parte de los empleados públicos que ocuparon en 2019 puestos de libre designación, en las que solicitaron que “de facilitarse la información solicitada por el interesado, se omitan mis datos personales, nombres y apellidos, que permitan mi individualización como empleado público”.

Estas alegaciones fueron tenidas en cuenta a la hora de dictar resolución.

Tercera.- En la Ley 19/2013, se establece en el artículo 15.2 que “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.”

Por su parte, el artículo 15.3 recoge lo siguiente: “Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de

la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.”

Para la realización de la citada ponderación, en el mismo artículo 15.3 de la ley, se enumeran una serie de criterios, entre los que se encuentran:

“b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.”

“d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.”

Teniendo por referencia los citados preceptos, y dado que la información solicitada por el interesado no se refería únicamente a datos meramente identificativos, pues además de los nombres y apellidos de los perceptores, demandaba acceso a la información de las cantidades recibidas por los mismos en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el ejercicio 2019, datos que afectan a la intimidad de los empleados públicos, a la hora de dictar resolución, se ponderaron los derechos del solicitante y de los afectados.

A falta de una motivación específica por parte del solicitante, cosa que la ley no exige, pero que como se cita en el punto b) del artículo 15.3 de la Ley 19/2013, puede ser tenida en cuenta por el órgano que adopte la resolución de la solicitud de información, no se puede valorar el especial interés del solicitante. Se puede suponer que la intención de la solicitud cursada es conocer el funcionamiento de los entes integrantes de la Administración General del Estado y la utilización de los recursos públicos por parte de estos. La documentación facilitada en la resolución permitía conocer la cuantía de recursos públicos de la que dispuso el OAPN en el año 2019 para los conceptos solicitados y la distribución que se hizo de ellos, todo dentro de los márgenes fijados para el Organismo, tal como estaba plasmado en los documentos facilitados en la resolución.

Asimismo, y teniendo en consideración el punto d) del artículo 15.3, la información solicitada, relacionada con la dotación económica que perciben los empleados públicos en concepto de gratificaciones extraordinarias y productividad, que como cabe recordar, no son cuantías fijas ni periódicas en el tiempo y están vinculadas a la especial dedicación laboral por parte de perceptores, afectan a la intimidad de los mismos, especialmente si se vinculan a sus nombres y apellidos.

Por ello, ponderando el derecho los empleados públicos a la protección de sus datos de carácter personal, y el derecho de acceso a la información del solicitante, se resolvió ofrecer la información solicitada de manera individualizada y con el nombre del cargo correspondiente, en el caso de los puestos de mayor nivel, y en el caso de los puesto de menor nivel, se facilitaron las cuantías por grupos de nivel. De esta manera se daba satisfacción al solicitante respecto al interés en conocer el funcionamiento y distribución de los recursos públicos en el Organismo, al mismo tiempo que se protegía el derecho a la intimidad de los empleados públicos, dando la información sin exponer su identidad. En el caso del OAPN, además, al haber existido en 2019 únicamente dos cargos de nivel superior nombrados por libre designación (Director y Directora Adjunta), la individualización es aún mayor, pues existe un único puesto en estos cargos.

Cuarta.- El criterio interpretativo 1/2015 establecido de común acuerdo por Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, mencionado por el interesado en la reclamación, establece la interpretación a tener en cuenta en consultas relacionadas con las retribuciones de los empleados públicos, entre otras cuestiones.

En el mismo se especifica, que “los criterios interpretativos recogidos han de entenderse de forma suficientemente flexible y genérica en su aplicación a los distintos supuestos concretos que pudieran plantearse, ya que el análisis de las circunstancias concurrentes en el acaso es decisivo para la aplicación de los criterios”. Partiendo de esta base, los puntos que pueden considerarse en relación a la información solicitada, son los contenidos en los puntos 2 y 3 del apartado II “criterios interpretativos”.

En el punto 3 “información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados”, se establece que cuando se solicite esta información, serán aplicables los criterios expuestos en el apartados A y B del punto anterior, en el que se puede leer que “Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal”. Dentro del mismo criterio se

establece que "(...) en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados"

Por lo tanto, según este criterio, la información sobre las retribuciones de los empleados públicos debe ser suministrada, con carácter general, en el caso de los puestos superiores, pues debe primar el interés público en la divulgación, mientras que en el caso de los puestos inferiores, primaría la protección del derecho a la intimidad de los empleados públicos.

El criterio se centra en la divulgación o no de las cuantías a las que ascienden los conceptos de gratificaciones extraordinarias y productividades vinculadas a los puestos de trabajo, pero no se establece en ningún momento la obligatoriedad de identificar personalmente, esto es, con nombre y apellidos, a sus perceptores. Por ello, entendemos que facilitar la información según se expuso en la resolución es acorde al criterio establecido por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, ya que, en el caso de los puestos superiores, donde prima la divulgación de información, las cuantías fueron suministradas de forma individualizada, vinculadas al nombre del puesto en concreto. En el caso de los puestos niveles inferiores, donde según se expone en el criterio interpretativo 1/2015, el interés en conocer las retribuciones es decreciente y prima el derecho a la protección de datos, se facilitó la información agrupando datos por niveles, protegiendo la intimidad de los empleados públicos.

En conclusión, entendemos que la información suministrada al interesado en la resolución le permite conocer el funcionamiento, cuantía y distribución de los recursos públicos en el Organismo en relación a los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias, sin la necesidad de identificar nominalmente a sus perceptores, pues quedan suficientemente individualizadas las partidas, en el caso de los puestos de nivel superior, con la denominación del cargo. Y en el caso de los puestos inferiores, al ser el interés en la divulgación de estos datos menor, según se expone en el mencionado criterio interpretativo 1/2015, la información facilitada también permite conocer por niveles, la distribución de los recursos públicos en estos conceptos.

Por lo expuesto,

Se SOLICITA, la desestimación de la reclamación del interesado.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG](#)³, en relación con el artículo 8 del [Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno](#)⁴, la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su [artículo 12](#)⁵, regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como "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".

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. Respecto del fondo del asunto, debemos recordar que el objeto de la solicitud se centra en conocer tres tipos de informaciones,

1. La cuantía total abonada durante el año 2019 en los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas).

2. Cualquier tipo de documento o contenido (resolución, circular, mail, plan, etc.) a través de los cuales se determine cómo se reparten estas partidas, o se faciliten instrucciones para realizar el mismo.

3. Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias (en partidas individualizadas) durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta (o ha prestado) servicio en Presidencia del Gobierno y en los Ministerios y sus Organismo Autónomos.

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>

Se ruega que se identifique individualmente a cada uno de los perceptores de puestos que se ocupen como personal eventual, así como personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación, petición que se realiza en base al Criterio interpretativo 1/2015 del Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Datos, así como a la Sentencia de Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo número 1768/2019.

El resto de empleados igualmente debe identificarse salvo que de la ponderación de interés, debidamente motivada, se considere que atenta contra la protección de datos personales, en cuyo caso, solicito que la información se remita con el mayor detalle posibles, por niveles, tipos de puestos, etc.

Así, se solicita i) la cuantía total abonada en 2019 en concepto de productividad y de gratificaciones extraordinarias- diferenciando entre ambos conceptos- ii) la documentación o instrucciones donde se detallen los criterios de reparto de dichas productividades y/o gratificaciones extraordinarias iii) las cantidades percibidas por dichos conceptos. Respecto de esta última información, el solicitante menciona expresamente el criterio interpretativo aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, conjuntamente con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En su respuesta, el Organismo Autónomo PARQUES NACIONALES proporciona la información relativa a los dos primeros puntos de la solicitud de información así como parcialmente a la tercera de las cuestiones, por cuanto, en relación a los puestos de niveles superiores nombrados por libre designación tal y como los mismos son identificados en el criterio interpretativo 1/2015 ya mencionado no se proporciona la identificación de los mismos. El argumento para ello es que, *al disponer únicamente de dos empleados públicos que se encuentran en esta situación, la especificación del nivel y del nombre del puesto, ligada a la cuantía de los conceptos de productividades y gratificaciones extraordinarias, da respuesta al interés del solicitante, sin necesidad de exponer los nombres y apellidos de las personas que ocupan estos puestos.* Se trataría, en definitiva, de preservar la identidad de los ocupantes de los dos puestos de trabajo existentes que reúnen las condiciones especificadas en el criterio 1/2015 – según la información recogida en la resolución recurrida, serían los puestos de Director y Directora Adjunta-

Posteriormente, en el escrito de alegaciones, i) aclara que las dos personas a las que se refería la resolución recurrida solicitaron en el trámite de audiencia llevado a cabo con ocasión de la tramitación de la solicitud de información que sus datos personales no fueran desvelados, ii) así como que, a su juicio, según el criterio interpretativo aprobado por el Consejo de

Transparencia y Buen Gobierno, *la información sobre las retribuciones de los empleados públicos debe ser suministrada, con carácter general, en el caso de los puestos superiores, pues debe primar el interés público en la divulgación, mientras que en el caso de los puestos inferiores, primaría la protección del derecho a la intimidad de los empleados públicos.*

El criterio se centra en la divulgación o no de las cuantías a las que ascienden los conceptos de gratificaciones extraordinarias y productividades vinculadas a los puestos de trabajo, pero no se establece en ningún momento la obligatoriedad de identificar personalmente, esto es, con nombre y apellidos, a sus perceptores.

4. En primer lugar consideramos que debemos analizar lo señalado por el Organismo frente al que se presenta la reclamación en relación a la posición mantenida por las dos personas cuya identidad no ha sido desvelada, cuestión que, por lo tanto, centra el aspecto controvertido en el presente expediente.

A este respecto, debemos señalar que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, conjuntamente con la Agencia Española de Protección de Datos aprobó este año 2020 un [criterio interpretativo sobre la aplicación del art. 19.3 de la LTAIBG](#)⁶. Dicho criterio debe ser analizado conjuntamente con el aprobado ya en 2015, que venía referido al acceso a información de carácter retributivo de los empleados públicos, conjuntamente con su identificación nominal, y en el que se acordó que esta información se encuadraba dentro de la información a la que se refiere el apartado 3 del art. 15 de la LTAIBG y, por lo tanto, cuyo acceso requería la ponderación entre derechos- a la protección de datos personales y al acceso a la información pública-.

Teniendo esto en consideración, el criterio de 2020 señala lo siguiente:

El trámite de audiencia se lleva a cabo para proporcionar a los órganos tramitadores la información necesaria para cumplir lo indicado por el art. 15,.esto es:

- *Recibir el consentimiento expreso para aquellos supuestos en los que sea necesario (art. 15.1 LTAIBG).*

⁶ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/criterios.html

— *Ser informado de las circunstancias presentes en cada caso concreto en los supuestos en los que sea requerida la ponderación entre derechos indicada en el apartado 3 del artículo 15. Ello implica que, cuando sea requerida dicha ponderación y no el consentimiento expreso del interesado, una negativa de éste a la cesión a un tercero de su información personal, si bien puede ser considerada como oposición al tratamiento de datos que implica la cesión de la información, tendrá los efectos que correspondan en la ponderación que el órgano competente haya de realizar en cada caso concreto. Todo ello sin que estos supuestos lleguen a equipararse al tratamiento de los datos especialmente protegidos- categorías especiales de datos- que, como hemos indicado, requieren el consentimiento expreso del afectado.*

Recibida respuesta al trámite de audiencia, el órgano encargado de resolver la solicitud de información deberá decidir sobre el acceso en función de la naturaleza de los datos personales recogidos en la información solicitada y las circunstancias planteadas por el interesado en su escrito de alegaciones.

Por lo tanto, la negativa del interesado a que sus datos personales sean proporcionados no puede equivaler a la negativa del Organismo al que se ha solicitado la información a proporcionarlos. Y ello por cuanto nos encontramos ante información personal cuyo acceso no requiere el consentimiento expreso- en cuyo caso una negativa sí impediría que la información fuera proporcionada- sino en la ponderación entre los derechos afectados por el acceso solicitado.

En tal sentido, el criterio de 2020 indica expresamente que *sí puede afirmarse que las circunstancias planteadas por el interesado deben ser de suficiente entidad y relevancia como para que se concluya que sus derechos o intereses legítimos puedan verse perjudicados. Esta referencia al perjuicio es establecida expresamente en la LTAIBG a la hora de determinar la aplicación de los límites.*

Aplicado lo anterior al caso que nos ocupa y más allá de la negativa de los afectados a que sus datos personales sean proporcionados, no consta a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que los interesados hayan planteado circunstancias *de suficiente entidad y relevancia* para que su derecho a la protección de datos pueda prevalecer frente al derecho de acceso a la información que se ejercita con la solicitud.

5. Por otro lado, no compartimos lo señalado por el Organismo reclamado en cuanto a que el criterio de 2015 no aborda la identificación de los perceptores de gratificaciones

extraordinarias o de productividad. Antes al contrario, el apartado 3 del criterio interpretativo se denomina *Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados* y expresamente indica que *cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, - información objeto de la solicitud de la que trae causa la presente reclamación- debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados.*

6. En atención a lo señalado, debemos recordar que este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ya se ha pronunciado sobre el asunto planteado en numerosas ocasiones. Este es el caso, por ejemplo, del expediente de reclamación R/0461/2020, relativo al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y en el que se razonaba lo siguiente:

(...) Por lo tanto, y como resumen, la identificación de los perceptores de productividades y/o gratificaciones extraordinarias- atendiendo al necesario equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales y el derecho de acceso a la información pública- queda avalada tanto por el Consejo de Transparencia como por la Autoridad competente en materia de protección de datos en los siguientes supuestos:

- *Personal eventual de asesoramiento y especial confianza aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.*
- *Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.*
- *Personal no directivo de libre designación: puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes.*

Asimismo, debe destacarse que, al no tratarse de información que pueda calificarse como datos sensibles- categorías especiales de datos o datos especialmente protegidos en su antigua denominación- no se requiere consentimiento del afectado sino que nos encontramos ante la ponderación entre derechos prevista en el art. 15.3 de la LTAIBG. Es esa ponderación, en relación a los trabajadores antes identificados, la que se realiza en el criterio interpretativo que hemos señalado.

Por otro lado, tal y como se indica en el criterio y menciona expresamente el criterio, fuera de los casos en los que se considera que prevalece el derecho de acceso frente al derecho a la protección de datos personales, la información, en este caso sobre productividades y gratificaciones, puede realizarse sin identificar a los perceptores. En este caso se puede realizar tanto la anonimización del que recibe la productividad o gratificación como utilizar otras fórmulas tales como proporcionar la información por niveles del puesto de trabajo. En estos casos, y al no producirse ningún daño en la esfera de derechos personales- concretamente, a la protección de sus datos- de los afectados, no se da la premisa prevista en el art. 19.3 – afectación a derechos o intereses- para aplicar el trámite de audiencia previsto en dicho precepto.

7. De igual forma, y por ser una cuestión que se plantea con frecuencia a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en relación al acceso a información sobre retribuciones o productividad percibida por empleados públicos, también en el presente expediente, debemos recordar que, en el presente caso, estamos ante una ponderación entre derechos- a la protección de datos personales y al acceso a la información- a la que se refiere el apartado 3 del art. 15 de la LTAIBG. Una ponderación entre derechos que fue desarrollada por el criterio interpretativo de 2015 tantas veces mencionado y que no requiere del consentimiento expreso de los afectados.

Por su interés dado la coincidencia de cuestiones planteadas, debemos mencionar la reciente sentencia, de 7 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado Central de lo contencioso-administrativo nº 5 de Madrid en el PO 9/2020 en un asunto muy similar al planteado en este expediente- retribuciones de personal eventual de la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno- y que, al desestimar el recurso planteado frente a la resolución del Consejo de Transparencia, se pronuncia en el siguiente sentido:

(...) el trámite de audiencia a terceros, tiene lugar cuando la denegación a la información se funda en la protección de los derechos e intereses de terceros. En este caso no existe tal resolución, por cuanto que, la Adm. de cuyos datos se interesaron por parte de la Fundación Civio, nada resolvió sobre dicha solicitud de datos, aun cuando en el trámite de la solicitud consta haber dado traslado de aquella a los interesados.(...)los datos interesados por la Fundación Civio, no son datos de especial protección; por lo que, sin necesidad de consentimiento, ni audiencia por ello, se debe aquilatar y ponderar los intereses en conflicto a la luz de los intereses a proteger; por un lado, datos personales de no especial protección, y por otro, el interés público en la gestión de acción pública.(...)Se ha de estar, pues al contenido del art. 15, que en relación a los datos de carácter general, alude a la necesidad de una ponderación del interés público en la divulgación de la información y los derechos de

los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. **Ponderación y no consentimiento o audiencia.** No se exige el consentimiento de los interesados; de lo que cabe concluir que, no nos encontramos ante el concepto de interesado en los términos expuestos en el art. 4.1 b) de la Ley 39/2015, el cual habla de derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte; y ya hemos visto que el derecho a la protección de datos en los términos solicitados cede en presencia de datos de carácter personal no especialmente protegidos; respecto de los que solamente se exige la ponderación indicada; de donde no cabe extraer que sus derechos, en los términos del aludido art. 4 de la Ley 39/2015, resulten afectados. CUARTO.- De lo reseñado cabe concluir que no concurre el motivo de impugnación relativo a la falta de audiencia por ser innecesario en el caso analizado; debiendo traer a esta resolución, los argumentos recogidos en la resolución cuestionada en orden al comportamiento de la Adm. recurrida y sus consecuencias en la aplicación de la normativa de transparencia. Así, por un lado, no formula alegaciones; no resuelve expresamente, y nada informa sobre los posibles afectados.(...)

9. Por otro lado, en lo referente al criterio de reparto de productividades y a la aplicación a la solicitud de dicha información de un régimen específico en materia de acceso, también son muchos los precedentes tramitados en el Consejo de Transparencia que han finalizado con resolución estimatoria (R/0400, 0403, 0409, 0445, 0459, 0476, 0488 o 0498 , todos del año 2016) que ha sido ratificada posteriormente por los Tribunales de Justicia.

En este sentido, con fecha 27 de marzo de 2018, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4, de Madrid, dictó la siguiente Sentencia en el Recurso Contencioso-Administrativo registrado con el número 36/2016, presentado por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT): “Se desestima el Recurso Contencioso-Administrativo PO núm. 36/2016, interpuesto por la Abogacía del Estado, en la representación que legalmente ostenta, contra las resoluciones identificadas en el encabezamiento de esta Sentencia, que se confirman, por ser conformes a derecho, con imposición de costas a la parte demandante en los términos recogidos en el último fundamento de derecho.”

Los argumentos de la Sentencia fueron los siguientes:

“SEXTO. - Expuesta los argumentos de las partes, y resueltas las objeciones formales, la primera cuestión que se plantea es si el EBEP contiene un régimen específico de acceso a la información.

La respuesta ha de ser negativa.

(...) No cabe calificar el artículo 40. 1ª y f) del EBEP de "régimen específico de acceso a la información", en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84. El artículo 40. 1ª) del EBEP solo establece con carácter general que los representantes de los trabajadores (Juntas de personal y Delegados de personal) "en su caso", tienen como una de sus funciones la de recibir información sobre la política de personal, evolución de las retribuciones, del empleo y de la mejora del rendimiento.

Alega la parte demandante, que existe un régimen singular de información a las Juntas de Personal, lo que hemos rechazado y que esta función se integra en el derecho a la negociación colectiva y representación y participación de los funcionarios públicos en los órganos públicos.

En este punto, convenimos con la Junta de Personal de la AEAT de Valencia, cuando afirma que la demanda entremezcla la función representativa de las Juntas de Personal con la negociación colectiva y pretende privar a la Junta de Personal de derecho de información que le reconoce el EBEP.

Alude la parte demandante al acuerdo de 28 de mayo de 2009, entre la AEAT y las organizaciones sindicales más representativas de la AEAT.

De su contenido, resulta que se reconoce únicamente a los delegados sindicales de las organizaciones sindicales firmantes, el derecho a conocer mensualmente las cantidades que perciba cada empleado de su ámbito provincial por el complemento de productividad. Para nada se menciona a las Juntas de Personal que junto con los Delegados de Personal son los que representan a los trabajadores en el centro de trabajo, ni este "acuerdo" puede limitar el derecho reconocido a las Juntas de Personal en el artículo 40 del EBEP. (...)

Por último, carece virtualidad alguna la referencia a la quiebra de la buena fe negocial exigida en el artículo 89 del ET, pues la petición de información no se enmarca en ningún proceso negociador. Se alude al peligro que suministrar la información requerida para la lucha contra el fraude fiscal, pero no se alcanza a entender que solicitar información acerca de objetivos asignados, criterios de reparto, instrucciones, perjudique "la prevención, investigación y sanción de ilícitos administrativos y penales o las funciones administrativas de inspección", alegaciones, todas ellas, carentes de cualquier sustrato probatorio."

10. Esta Sentencia fue recurrida por la AEAT en Apelación ante la Audiencia Nacional, que dictó la Sentencia de 23 de noviembre de 2018, por la que acordaba

1ª) Desestimar dicho recurso de apelación.

2º) Confirmar la sentencia Nº 49/2018, de 27 de marzo, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 en el Recurso Contencioso-Administrativo 36/2016.

3º) Condenar a la parte apelante al pago de las costas en la presente apelación.

Los razonamientos de esta Sentencia fueron los siguientes: “TERCERO.- Aceptando íntegramente los razonamientos jurídicos expuestos por el órgano Judicial de 1ª Instancia, debemos rechazar los argumentos expuestos en el recurso de apelación, que vienen a ser en esencia, los argumentos expuestos en la primera instancia y en vía administrativa para denegar el acceso a la Junta de Personal recurrente, y que no se concretan de forma separada en el recurso de apelación, pero que pasamos a examinar:

A) A lo expuesto en la sentencia impugnada habría que añadir que la información solicitada, esencialmente, se refiere a los criterios seguidos para el reparto de los incentivos, pero no afecta a terceros, como ya se planteó en la sentencia de fecha 5.2.2018, RA 1/2018 (en la que la Abogacía del Estado sostuvo lo contrario, sobre el derecho de la Junta de personal a conocer del contenido de las bolsas de productividad); por lo que no consta que afecte a los datos personales de los perceptores de dichos incentivos.

B) Tampoco queda acreditado que ello ponga en situación de riesgo la actuación de la Inspección de persecución del fraude fiscal, o tenga trascendencia tributaria como alega la Abogacía del Estado, en el sentido de que pueda afectar a las tareas de Inspección, ni existe dato alguno que pueda inferir dicha conclusión, por lo que no puede invocarse el art.14.1.e/ y g/.de la Ley 19/2013.

C) Y de forma análoga a lo que dijimos en la sentencia de fecha 19.4.2017 (RA 13/2017), el acceso a dicha información forma parte de los fines perseguidos por las Juntas de Personal, que son órganos de representación de los trabajadores, y por tanto, del colectivo potencialmente destinatario de dichas bolsas de productividad, con pleno respeto y sin que ello afecte a la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva. Por consiguiente, que dichos sindicatos hayan accedido a dicha información como indica la apelante no menoscaba las competencias de la Junta de Personal para dicho acceso, precisamente, por aplicación del art.40.1.a/ y f/. Así la DA 1ª de la Ley 19/2013 ha querido respetar las singularidades existentes en ámbitos concretos en que existe un régimen específico de acceso a la información, como el tributario, urbanismo o medio ambiente. Pero este no es el caso del EBEP aprobado por RDL 5/2015.

Por consiguiente, el art.13 de la Ley de Transparencia 19/2013 lo que obliga es a realizar una adecuada ponderación de los intereses en conflicto; ponderación debidamente realizada por

el Juez a quo, en el sentido de que resulta procedente dicho acceso a una información que contribuye a la transparencia y justificación de la objetividad de la Administración en el reparto de la productividad. Y en este sentido, como dijimos en nuestra sentencia de fecha 19.4.2017, ha de indicarse que si la Ley 19/2013 ha venido a facilitar y hacer eficaz el derecho a la información de los ciudadanos sin necesidad de motivar la solicitud de información, es decir, la acreditación de un interés legítimo (art.17.3), como se deducía del viejo art. 35.h y 37 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre del PAC, lo que no puede entenderse es que la petición realizada por la apelada pueda ser de peor condición después de la vigencia de la Ley 19/2013 que antes de la misma.

D) Todo lo anteriormente indicado no queda desvirtuado por el acuerdo de 28.5.2009 que contempla el acceso a dicha información a los delegados sindicales, pues ello no impide que sea de aplicación precisamente a las Juntas de personal por los preceptos invocados de contrario, art.40.1.a/ y f/ del EBEB, como tampoco por lo que haya declarada la jurisdicción social que cita la apelante, que no se refiere al mismo supuesto de autos.

Lo expuesto conlleva la confirmación de la sentencia impugnada, lo que conlleva a su vez la confirmación igualmente de la desestimación del Recurso Contencioso-Administrativo.”

11. Esta Sentencia fue igualmente recurrida por la AEAT en Casación ante el Tribunal Supremo, que dictó la reciente Sentencia de 11 de junio de 2020, por la que acuerda Desestimar el recurso interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Séptima), de 23 de noviembre de 2018, sin hacer expresa condena de las costas en casación.

Para el Tribunal Supremo, “(...) La Administración no considera aplicable el régimen de acceso a la información pública previsto en la Ley 19/2013 por entender que este queda desplazado por la previsión contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en concreto en su artículo 40.1.

(...) A juicio de este Tribunal, el precepto transcrito no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe.

Dicha norma se limita a señalar que los representantes de los trabajadores (las Juntas de Personal de Personal y los Delegados de Personal) han de recibir información sobre determinados aspectos, entre ellos «la evolución de las retribuciones del personal». Una

interpretación flexible de esta norma permitiría entender que bajo la expresión «evolución de las retribuciones» se incluyen las variaciones que se producen como consecuencia de la productividad y los criterios de reparto. Pero, en todo caso, aun cuando se acogiese una interpretación más restrictiva, el precepto no impide ni limita el derecho a tener acceso a otros datos distintos, incluyendo aquellos que inciden directamente en la retribución del personal al que representan. El mero hecho de ser destinatario natural de una información concreta no equivale limitar su derecho a solicitar una información pública distinta.

En definitiva, el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de la información que puede solicitar y obtener las Juntas de Personal, por lo que no se constituye como un régimen jurídico específico de acceso a la información que desplace y sustituya al previsto en la Ley de Transparencia y Buen gobierno.

(...) En definitiva, sus normas no regulan el derecho de información referido a los empleados públicos. En todo caso, las previsiones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con los delegados de personal y los comités de empresa, al regular «los derechos de información y consulta», establece con carácter general que «1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo» (art. 64) y todo ello «sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias».

En definitiva, esta norma no puede ser tomada como un régimen alternativo que regule, de forma autónoma y diferenciada, el derecho de acceso a la información pública que ostentan las Juntas de Personal respecto a una Administración Pública en relación con las retribuciones de los empleados públicos.

En dicha norma se establece un régimen diferenciado entre la negociación colectiva (arts. 32 a 38) y la representación de los empleados (art. 39 a 44). Pero, tal y como afirma el representante legal de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de Valencia, el hecho de que se estén desarrollando negociaciones con los representantes sindicales y que se les proporcione información en las mesas de negociación correspondientes. para que puedan ejercer sus funciones sindicales, no puede privar a los órganos de representación del acceso a la información pública sobre temas que conciernen al personal que representa, pues la Junta de Personal tiene derecho a conocer los objetivos de los que depende el concreto reparto de las distintas bolsas de productividad, los criterios seguidos para su distribución y las instrucciones emitidas para efectuarlo, al tratarse de una

información directamente relacionada con las retribuciones de los empleados públicos. No existe ningún precepto que limite o excluya el derecho a obtener dicha información con independencia de la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva, antes al contrario el art. 40 del propio Estatuto, establece un derecho a ser informados de forma independiente.

(...) En definitiva, la transparencia y publicidad tanto los objetivos perseguidos por un ente público y su grado de cumplimiento como de los criterios de distribución de los fondos públicos, en este caso relacionados con el reparto de la retribución por productividad entre los empleados, tiene especial importancia para la ley.

Por el contrario, no ha quedado justificado que la información solicitada dificulte o impida la represión de ilícitos tributarios o las funciones de inspección, vigilancia y control de la Agencia Tributaria. (...)

12. Asimismo, cabe añadir que, además de la interpretación de la disposición adicional primera de la LTAIBG, en lo que respecta a la existencia de una normativa específica contenida en el criterio interpretativo nº 8 de 2015 aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el Tribunal Supremo, en la sentencia de 11 de junio antes mencionada, indica expresamente que

El desplazamiento de las previsiones contenidas en la Ley 19/2013 y, por lo tanto, del régimen jurídico general previsto en dicha norma, en todo lo relativo al acceso a la información pública, sus límites y el procedimiento que ha de seguirse, exige que otra norma de rango legal incluya un régimen propio y específico que permita entender que nos encontramos ante una regulación alternativa por las especialidades existentes en un ámbito o materia determinada, creando así una regulación autónoma en relación con los sujetos legitimados y/o el contenido y límites de la información que puede proporcionarse

Una posición que ha sido reiterada en la reciente sentencia 1338/2020, de 15 de octubre de 2020, dictada en el Recurso de Casación nº 3846/2019 en la que se afirma lo siguiente:

En definitiva, la transparencia y publicidad tanto los objetivos perseguidos por un ente público y su grado de cumplimiento como de los criterios de distribución de los fondos públicos, en este caso relacionados con el reparto de la retribución por productividad entre los empleados, tiene especial importancia para la ley (...)

Finalmente, y como apoyo a todo lo señalado en los apartados anteriores de la presente resolución, debe recordarse que "El derecho de acceso a la información es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional como tal, debido a la naturaleza

representativa de los gobiernos democráticos; es un derecho esencial para promover la transparencia de las instituciones públicas y para fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Además las Administraciones Públicas se financian con fondos procedentes de los contribuyentes y su misión principal consiste en servir a los ciudadanos por lo que toda la información que generan y poseen pertenece a la ciudadanía. Pueden distinguirse dos aspectos en cuanto al derecho al acceso a la información: Transparencia proactiva, como aquella obligación de los organismos públicos de publicar y dar a conocer la información sobre sus actividades, presupuestos y políticas y la Transparencia reactiva: Es el derecho de los ciudadanos de solicitar a los funcionarios públicos cualquier tipo de información de y el derecho a recibir una respuesta documentada y satisfactoria". "Las diferentes y numerosas menciones a este derecho coinciden en resaltar la creciente importancia que está cobrando, ya que el mismo supone una herramienta indispensable para adquirir aquellos conocimientos que permiten controlar la actuación de los gobiernos y prevenir y luchar contra la corrupción así como contrarrestar la violación de derechos. De estos preceptos se desprende que el derecho de acceso a la información debe ser destacado como un valor intrínseco al concepto de democracia." (Sentencia nº 46/2017, de 22 de junio de 2017, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº2 de Madrid, dictada en el PO 38/2016).

En conclusión, y basándonos en los argumentos desarrollados en los apartados precedentes de la presente resolución y en la interpretación tanto de este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno como de los Tribunales de Justicia, entendemos que la información solicitada responde al interés público en conocer el uso de los fondos públicos y que, en atención a las reglas apuntadas en el criterio interpretativo de 2015 antes señalado, no se produce un perjuicio en la esfera de los datos personales de los afectados. En consecuencia, la reclamación debe ser estimada al objeto de aportar la información que aún no ha sido proporcionada.

Teniendo en cuenta el precedente señalado, que recoge el criterio mantenido por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en otros relativos al acceso a la misma información, debemos estimar la reclamación presentada y garantizar el acceso del reclamante a acceder a la información que aún no le ha sido proporcionada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede:

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 19 de agosto de 2020, contra la resolución del ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NACIONALES/MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, de fecha 15 de julio de 2020.

SEGUNDO: INSTAR al ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NACIONALES/MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

3. *Cuantía total recibida en concepto de productividad y gratificaciones extraordinarias durante el año 2019 por cada uno de los empleados públicos que presta (o ha prestado) servicio en el Organismo con identificación nominal de los que ocupen puestos como personal eventual, personal titular de órganos directivos y personal de puestos de libre designación.*

TERCERO: INSTAR al ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NACIONALES/MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO 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, número 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, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

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&tn=1&p=20181206#a9>