



Consejo de  
Transparencia y  
Buen Gobierno AAI

JOSE LUIS RODRIGUEZ ALVAREZ (1 de 1)  
Resolución: 09/05/2024  
Fecha Firma:  
HASH: 03008883686616b2b4042a2545895983

## Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

**S/REF:** 00001-00081184

**N/REF:** 2838/2023

**Fecha:** La de firma.

**Reclamante:** [REDACTED]

**Dirección:** [REDACTED]

**Organismo:** CSIC/MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES).

**Información solicitada:** Retribuciones variables de los empleados del CSIC.

**Sentido de la resolución:** Estimatoria.

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 14 de julio de 2023 el reclamante solicitó al MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES), al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup> (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

*«Que se haga llegar a los representantes sindicales de USO en el CSIC, y en su representación a la persona que presenta esta solicitud, toda la información sobre retribuciones variables que perciben sus empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario. Se solicita expresamente indicación de la periodicidad con la que se reciben estas retribuciones y la cantidad recibida por cada perceptor. La información*

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

*anterior se solicita para cualquier Centro, Instituto o Unidad Administrativa del CSIC, con independencia de su localización geográfica, y para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 y hasta la fecha de hoy».*

2. El Ministerio requerido, tras notificar el 19 de julio de 2023 la ampliación de plazo para resolver, dada la complejidad y volumen de la información que se solicita, dictó resolución, de fecha 13 de septiembre de 2023, por la que concede parcialmente el acceso a la información solicitada, facilitando la siguiente respuesta:

*«1. Información sobre retribuciones variables que perciben sus empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario.*

*Se acompaña la Resolución vigente de 24 de marzo de 2021 de la presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) por la que se fijan criterios y se establecen instrucciones para la asignación de los diferentes componentes del complemento de productividad del personal, accesible para todo el personal del CSIC a través de la intranet del organismo.*

*Junto a ello, debe significarse la reciente aprobación de la Orden PCM/829/2023, de 20 de julio, (BOE de 21 de julio de 2023) por la que se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas para el periodo 2023-2026 que introduce algunas previsiones al respecto, a las que se realiza una remisión.*

*2. Indicación de la periodicidad con la que se reciben estas retribuciones.*

*De la Resolución y contrato de gestión se deduce la periodicidad de pago.*

*Se trata de periodos indicativos sujetos a circunstancias que pueden introducir matices o correcciones. Y de pagos que se condicionan al cumplimiento de los requisitos exigidos por parte del destinatario:*

*Productividad de componente 1 y 2 (PC1 y PC2) mensual.*

*Productividad vinculada a los Resultados Obtenidos (PRO) dos pagos al año.*

*Productividad por Cumplimiento de Objetivos (PCO) anual.*

*Productividad de componente 3 (PC3) annual.*

*Productividad compensación incidencias específicas (PCIE). Se hacen varios pagos al año, depende de las circunstancias, no se tiene por qué percibir.*

3. Cantidad recibida por cada preceptor. La información anterior se solicita para cualquier Centro, Instituto o Unidad Administrativa del CSIC, con independencia de su localización geográfica, y para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 hasta la fecha.

La obligación de realizar esta entrega de información y datos personales no debe prosperar por las siguientes razones:

a) inaplicación del criterio del CTBG por falta de legitimidad del solicitante.

El solicitante pide “Que se haga llegar a los representantes sindicales de USO en el CSIC, y en su representación a la persona que presenta esta solicitud, toda la información sobre retribuciones variables que perciben sus empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario.”

Pues bien, D (...) es personal laboral elegido como representante en el Comité de Empresa en el ámbito CSIC sin que se aporte la “representación” de USO invocada.

Debe recordarse la representación sindical en el CSIC:

- La Junta de Personal (representación del personal funcionario), tiene 25 representantes, los resultados de las últimas elecciones han sido:

(...)

Respecto a sus competencias el artículo 40 del EBEP – RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prevé lo siguiente: (...)

El solicitante es miembro del Comité de empresa (personal laboral), no de la Junta de Personal.

- El Comité de Empresa ostenta la representación del personal laboral, tiene 27 representantes, los resultados han sido: (...)

Sus competencias, extensamente recogidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, (...). Competencias de gran alcance entre las que no se encuentra el conocimiento de la información solicitada (...)

- La representación del 5,7% de USO es a nivel nacional, respecto a toda la AGE, no solo en el CSIC.

*El CSIC no tiene los datos de la representación de USO en Institutos, Centros y Unidades ubicadas fuera de la Comunidad de Madrid, (más de 70 de los más de 120 existentes). Las elecciones sindicales fuera de la Comunidad de Madrid las gestionan las Subdelegaciones del Gobierno en cada provincia y, tanto la Junta de Personal, como el Comité de Empresa que resulta elegido, está compuesto por miembros de los diferentes organismos (Defensa, Hacienda, SEPE, CSIC, Seguridad Social...) de cada provincia.*

*En consecuencia, no existe una representación ad hoc de los trabajadores del CSIC fuera de Madrid en la que se incardine USO, subsumiéndose en la general e interdisciplinar de la provincial, por lo que no cabe invocar legitimidad adicional o específica en el ámbito CSIC. La representación sindical, en su caso de USO y restantes sindicatos, es respecto a la totalidad de la Administración Periférica, no respecto a la presencia del CSIC en la provincia.*

*- Por otra parte, USO al haber obtenido un 5,7% de representación, no está legitimado para estar presente en las diversas Mesas de Negociación o Subcomisiones Paritarias según el EBEP.(...)*

*El Sr. (...), en consecuencia, es miembro del Comité de empresa. La pertenencia a un órgano de representación sindical no supone la atribución de funciones sin límite, sino que deben ser circunscritas a su ámbito competencial que es limitada, también en este caso, desde varios puntos de vista:*

*- ámbito material: La normativa aplicable le atribuye determinadas funciones desarrolladas extensamente, entre las cuales no se incluye la que es objeto de la solicitud.*

*- ámbito subjetivo: el Comité de empresa no es competente respecto al personal funcionario.*

*- ámbito territorial: fuera de la Comunidad de Madrid en cada provincia no existe representación sindical del CSIC. Hay representación sindical de la Administración periférica.*

*Todo ello sin perjuicio, o adicionalmente, de lo que se expondrá más adelante.*

*b) la obligación de divulgar la productividad del 23.3 c) de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) no habilita una divulgación indiscriminada inherente a la entrega a los sindicatos, al tener que ser ponderada con el derecho a la protección de datos personales de los afectados.*

*Según se afirma por el CTBG la entrega incondicionada con datos identificativos de personal laboral y funcionario tiene su amparo en:*

*Artículo 23.3 c) LMRFP, según cuyo tenor, y en lo que aquí interesa, “..... en todo caso, 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”.*

*Pues bien, la divulgación de la información debe conciliarse y equilibrarse con la protección de datos personales de los perceptores y no perceptores de la productividad.*

*Así se recoge en la guía de relaciones laborales de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que en la página 28 introduce condiciones y límites para la divulgación:*

*(...)*

#### *“4. PUBLICACIÓN DE DATOS DE PRODUCTIVIDAD*

*En relación con el concepto retributivo de productividad, la publicación de estos datos en relación con las personas trabajadoras debe respetar el derecho a la protección de datos mediante una adecuada ponderación en cada caso concreto, entre el interés legítimo y la lesión de los derechos e intereses de los afectados, como reiteramos a continuación. Para ello debe tenerse en cuenta lo siguiente (Informe AEPD 183-2018):*

- 1. La base jurídica es la satisfacción de intereses legítimos, art. 6.1.f) RGPD.*
- 2. La apreciación de la «necesidad» del tratamiento exige una ponderación entre los intereses del empleador y los intereses y derechos de los afectados, en este caso las personas trabajadoras. Ejemplo. El abono de un complemento de productividad y la publicación de los datos de rendimiento para dotar de transparencia al proceso y motivar a las personas trabajadoras a obtener mejores resultados podría constituir un interés legítimo.*
- 3. La publicidad de los datos de productividad no puede ser indiscriminada, sino que debe limitarse a las personas autorizadas. Ejemplo. La publicación debe ajustarse a la finalidad perseguida, por lo que, como regla general, los datos de productividad no pueden publicarse por un medio que permita el acceso de personas distintas a las personas trabajadoras de la empresa.*
- 4. La publicación debe realizarse del modo que resulte menos perjudicial para la persona afectada. Ejemplo. Además de evitar la difusión generalizada, la publicación*

*de la productividad no debe contener datos que permitan identificar a la persona trabajadora si el mismo objetivo puede lograrse por medios menos invasivos, por ejemplo, identificando a la persona trabajadoras con un código que sólo conozcan las personas autorizadas (por ejemplo, la propia persona trabajadora, el departamento de recursos humanos, etc.)”.*

*5. Debe garantizarse que los datos de productividad no puedan ser utilizados para futuros tratamientos con finalidad incompatible de aquella que motivó su recogida.*

*Y el informe jurídico de la AEPD 2018 – 0183 de 27 de noviembre de 2020*

*“debe quedar garantizado que la publicación se realiza del modo en que resulte menos perjudicial para el interesado. En este sentido, esta Agencia, en relación con la publicidad de la productividad de los funcionarios públicos, ha venido considerando necesario que el acceso a los datos no dé lugar a tratamientos posteriores que puedan resultar contrarios a lo dispuesto en la legislación de protección de datos o genere situaciones en que pueda poner en riesgo los derechos de los empleados, siendo preferible la exposición general de los datos, evitando su publicación en una red, aunque sea privada o su remisión por correo electrónico. En todo caso, la exposición deberá realizarse en un ámbito en el que sólo tienen acceso los propios empleados, evitando de este modo su difusión pública a personas que no forman parte de la correspondiente relación laboral, requisito que parece que se cumple en el presente caso al limitarse la publicación al tablón de anuncios de la Sala en la que se desarrolla la actividad laboral”.*

*La entrega de información personal solicitada por USO no se concilia con la interpretación expuesta, no es la interpretación menos perjudicial para las personas afectadas y habilita su tratamiento automatizado, la publicación en una red, su remisión por correo electrónico y divulgación incondicionada.*

*De hecho, la entrega es una “divulgación indiscriminada” indirecta y mediata de la productividad sin que lo exija el art 23 3 c LMFP y lo avale la AEPD. No tiene sentido y es contradictorio exigir deber de secreto a la información que obtiene un sindicato por el canal de transparencia.*

*La jurisprudencia abunda en la limitación del derecho de acceso a información personal por los sindicatos. El derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de datos sobre las personas trabajadoras cuando los sindicatos no acrediten una «necesidad debidamente justificada» y no se especifique la finalidad para la que*

*se requieren tales datos (Auto del TC 29/2008, de 28 enero). En relación con el salario, la STS de 19 de febrero de 2009, Sala de lo Social, concluyó que la información de los salarios por categorías y departamentos, cumple suficientemente con las exigencias que al respecto establece el artículo 1 de la Ley 2/1991 (RCL 1991, 39), de 7 de enero, que regula los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.*

*c) contradice, desvirtúa y deroga de facto el Criterio interpretativo 1/2015 conjunto CTBG-AEPD que fija el equilibrio transparencia-protección de datos encontrado en los niveles 28, 29 y 30 previa audiencia.*

*Como es sabido, el Criterio conjunto AEPD-CTBG 1/2015 establece las obligaciones del sector público estatal a facilitar información sobre RPT y retribuciones estableciendo una línea de equilibrio entre transparencia y privacidad que se resume a continuación:*

*(...)*

*Debiendo significarse que ni siquiera es incondicionada en el supuesto en que procede la entrega de los datos individualizados de acuerdo con el CI/001/2020 de 5 de marzo de 2020, sobre Información pública referida al personal que ocupa o ha ocupado un puesto de carácter eventual en la Administración General del Estado y aplicación del art. 19.3 de la LTAIBG. Porque debe ser sometida a audiencia y la negativa del afectado en el trámite de audiencia a la cesión a un tercero de su información personal puede ser considerada como oposición al tratamiento de datos que implica la cesión de la información y tendrá los efectos que correspondan en la ponderación que el órgano competente ha de realizar en cada caso concreto.*

*d) Supone un grave perjuicio para la privacidad de los afectados que quedan perfilados.*

*Suministrar los datos sobre retribuciones variables durante 43 meses de las 14.000 personas aproximadamente que componen el CSIC supone el traslado de una ingente información personal que permite, entre otros aspectos, la estigmatización de aquellos que son perjudicados, de aquellos cuya labor se ha visto beneficiada y el perfilado de la totalidad.*

*Por una parte, porque se accede al conocimiento de desempeño extraordinario y no extraordinario de la totalidad de los empleados públicos, circunstancia no prevista normativamente y que permite realizar una evaluación personal de cada trabajador como consecuencia del cometido laboral que desempeña.*

*Suministrando datos personales de evaluación de determinados aspectos relacionados con cada persona física que traza su actuación pasada y permite realizar predicciones sobre el comportamiento de dicha persona.*

*Así lo prevé el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que define la elaboración de perfiles o profiling como:*

*“[...] toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física”.*

*Por otra parte, porque al estar directamente vinculada con el desempeño individual y acometerse de manera voluntaria no se cobran de forma pautada o predeterminada en una cantidad prefijada sin que se equiparen al resto de percepciones salariales.*

*El conocimiento desagregado por nombre y apellidos del desempeño extraordinario y no extraordinario de la totalidad de los funcionarios y la retribución individualizada que reciben o no por ello, todo ello secuencialmente mes a mes durante cuatro años, no resulta de relevancia en la transparencia por el uso de los fondos públicos y desde luego no de entidad suficiente para enervar la protección de sus datos personales de los afectados.*

*e) “La interpretación del artículo 23.3.c) LMRFP habilitaría la misma solicitud por parte de cualquier trabajador.”*

*La invocación que se realiza a la legitimidad del artículo 23.3 c) LMRFP prevé el conocimiento por los funcionarios del departamento y representantes sindicales.*

*artículo 23.3.c) LMRFP, según cuyo tenor, y en lo que aquí interesa, “en todo caso, 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”.*

*En consecuencia, se homologa la situación de los trabajadores con los representantes sindicales pudiéndose interpretar y deducir del tenor de la redacción que, en todo caso, prevalece el derecho al conocimiento por los empleados sobre la privacidad sin tener en cuenta la necesidad de ponderación expuesta Desconociendo que también el acceso como interesados a información personal se encuentra sujeta al principio de*



*minimización recogido en el Reglamento General de Protección de Datos como recuerda la reciente resolución de procedimiento sancionador de la AEPD PS-00032-2023.*

*Los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados.*

*III. Obligación incumplida. Minimización de datos.*

*El RGPD establece en el artículo 5 los principios relativos al tratamiento de datos personales que es necesario considerar:*

*“Los datos personales serán:*

*(...) c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»)*”

*Este artículo consagra el principio de minimización de datos en el tratamiento de los datos personales.*

*En el caso concreto que se examina, el cumplimiento del principio de minimización requeriría identificar los datos concretos que deben comunicarse atendiendo a la finalidad, así como limitarlos a los estrictamente necesarios para su adecuada comunicación. Por lo tanto, en relación con la minimización y necesidad del tratamiento deben analizarse y aplicarse alternativas menos lesivas para la protección de los datos de la parte reclamante. En el apartado b de este escrito se ha aludido a los criterios de ponderación establecidos jurisprudencialmente y en las guías e informes de la AEPD para cumplir con el objetivo de información suministrando los datos de carácter personal a través de los procedimientos estrictamente necesarios.*

*f) “los datos de las cuantías de productividad y gratificaciones correspondientes al año 2019 abonados al personal N30, N29 y N28 de libre designación al menos, identificados con nombre y apellido ya se suministraron a través del canal de transparencia hace 3 años. La interpretación trasladada supone un cambio de criterio y tratamiento más favorable a un sindicato menos representativo en el CSIC.”*

*El conocimiento de información en el marco de las relaciones laborales encuentra su acomodo natural de acuerdo con la D. A. primera de la Ley 19/2013 en el régimen que constituyen tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado*

*Público que contienen vías para la adecuada comunicación entre las partes concernidas.*

*No obstante, como consecuencia de la solicitud 001-040752 de acceso a la información pública, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno relativa a información sobre productividad y gratificaciones extraordinarias, se facilitaron los datos de las cuantías de productividad y gratificaciones correspondientes al año 2019 abonados al personal N30, N29 y N28 de libre designación al menos, identificados con nombre y apellido.*

*El suministro a un representante sindical de la información se realizó previo trámite de alegaciones que permita manifestar su conformidad o disconformidad con esta petición.*

*El solicitante era el secretario general del Sector de la Administración General del Estado de FSC-CCOO.*

*Se trasladó a los afectados la apertura de un trámite al efecto de que en el plazo de quince días acompañaran consentimiento expreso o, en su caso, las alegaciones que estimaran oportunas si no consiente en la cesión de sus datos alegando lo que se considerara en su condición de afectado. Todo ello al objeto de cumplir con el trámite de alegaciones con las personas afectadas previsto en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, necesario para realizar de una manera adecuada la ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.*

*La interpretación que se quiere implantar supone un cambio de criterio no conciliable con los precedentes y con el equilibrio y ponderación necesaria que se ha expuesto.*

*Adicionalmente, supone una discriminación respecto al sindicato CCOO, solicitante de la solicitud de información 001-040752, circunstancia relevante por cuanto es mayor la representatividad en el CSIC de CCOO (solicitante 2020) en comparación con USO».*

3. Mediante escrito registrado el 10 de octubre de 2023, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) en

aplicación del [artículo 24<sup>2</sup>](#) de la LTAIBG en la que pone de manifiesto que «*se le denegó el acceso a las cuestiones principales de la solicitud*». En un escrito adjunto rebate los argumentos expresados por el Ministerio para fundamentar la denegación del acceso a parte de la información, manifestando lo siguiente:

« (...) 1. *Falta de legitimidad del solicitante.*

*Si se trata de información que debe ser pública, porque así lo determina finalmente el CTBG, la cuestión de la legitimidad para solicitarla no procede, puesto que es lo mismo que la solicite un delegado sindical, un secretario general de un sindicato, o un ciudadano de a pie. Para el caso de que el CTBG determinase que se trata de información pública que deba ser tratada con unas condiciones específicas de confidencialidad y para cuyo acceso sea necesario acreditar una legitimidad específica, el sindicato USO podrá acreditar en la persona del solicitante la legitimidad suficiente para actuar en su representación como se podrá probar en el momento procesal adecuado.*

(...)

*2. Obligación de divulgar la productividad del 23.3 c) de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) no habilita una divulgación indiscriminada inherente a la entrega a los sindicatos, al tener que ser ponderada con el derecho a la protección de datos personales de los afectados.*

*La Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, número S/REF: 001-069163 de fecha 27/01/2023 ya estudia suficientemente un caso idéntico al que aquí se plantea y alcanza unas conclusiones en relación a las cuales el solicitante nada más tiene que añadir.*

*En relación a las atribuciones que la SEGI hace de forma gratuita sobre el empleo que el solicitante o el sindicato USO hará con la información solicitada, sí resulta necesario indicar lo siguiente, el solicitante no ha pensado todavía en ninguna “divulgación incondicionada”, “permitir el acceso de personas distintas a las personas trabajadoras de la empresa”, “difusiones generalizadas”, “tratamiento automatizado”, “la publicación en una red”, “su remisión por correo electrónico” o “divulgación incondicionada”, sino que solicita información para poder ejercer su labor sindical y*

---

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

además se someterá a las condiciones que el CTBG imponga en relación al tratamiento de datos.

*Destacar, que la propia SEGI apunta como opción alternativa para hacer pública la información solicitada de forma que se evite su distribución incondicionada “la exposición general de los datos, evitando su publicación en una red, aunque sea privada o su remisión por correo electrónico. En todo caso, la exposición deberá realizarse en un ámbito en el que sólo tienen acceso los propios empleados, evitando de este modo su difusión pública a personas que no forman parte de la correspondiente relación laboral, requisito que parece que se cumple en el presente caso al limitarse la publicación al tablón de anuncios de la Sala en la que se desarrolla la actividad laboral” y que para este solicitante sería incluso una buena solución para conseguir el fin perseguido, pero que lamentablemente es algo a lo que el CSIC se niega sistemáticamente a pesar de habersele solicitado en repetidas ocasiones por delegados de la Sección Sindical de USO CSIC.*

*3. Contradice, desvirtúa y deroga de facto el Criterio interpretativo 1/2015 conjunto CTBG-AEPD que fija el equilibrio transparencia-protección de datos encontrado en los niveles 28, 29 y 30 previa audiencia.*

*3.2. Información referida al puesto de trabajo desempeñado por uno o varios empleados o funcionarios públicos o a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados.*

*En relación a este punto nada que añadir, más allá de que la Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, número S/REF: 001- 069163 de fecha 27/01/2023 ya estudia suficientemente un caso idéntico al que aquí se plantea y alcanza unas conclusiones en relación a las cuales el solicitante nada más tiene que añadir.*

*3.3. Supone un grave perjuicio para la privacidad de los afectados que quedan perfilados.*

*(...) Cuando es justamente al revés, lo que estigmatiza y desmotiva a los afectados que no perciben productividad u otras retribuciones variables es precisamente la falta de conocimiento acerca de cómo se hacen las cosas, siendo la falta de publicidad una patente de curso para reproducir comportamientos arbitrarios de forma sistemática. El solicitante considera necesario pedir la información en un periodo de cuatro años, porque durante este tiempo el CSIC se ha negado a hacer pública esta información*

*entre sus trabajadores y trabajadoras a pesar de haberle sido requerido de manera recurrente.*

*(...) Conviene recordar también que la información que aquí se solicita se elabora periódicamente y se puede consultar en otros ámbitos por parte de determinadas secciones sindicales sin ningún tipo de cortapisa, como por ejemplo en las Mesas Generales de Negociación o en sus Mesas Delegadas, y en estos casos, la SEGI no parece especialmente preocupada por el potencial destino o riesgo en el tratamiento que se le pueda dar a la información, puesto que consiente el suministro y manejo de la misma.*

*3.4. La interpretación del artículo 23.3.c) LMRFP habilitaría la misma solicitud por parte de cualquier trabajador.*

*(...) El solicitante no entiende cuál es el riesgo de esta circunstancia, puesto que entiende que el fin de la transparencia es dar información a cualquiera que la solicite. En cualquier caso, se insiste en que el solicitante aúna la doble condición de trabajador del CSIC y de representante sindical (delegado LOL y delegado de Comité de Empresa, tal y como se acreditará convenientemente en el momento oportuno y, que por lo tanto, cuenta con legitimidad suficiente para solicitar la información.*

*3.5 los datos de las cuantías de productividad y gratificaciones correspondientes al año 2019 abonados al personal N30, N29 y N28 de libre designación al menos, identificados con nombre y apellido ya se suministraron a través del canal de transparencia hace 3 años. La interpretación trasladada supone un cambio de criterio y tratamiento más favorable a un sindicato menos representativo en el CSIC*

*(...)*

*No parece de recibo que el criterio para acceder a información pública sea el hecho de pertenecer a un sindicato representativo (como decíamos más arriba estos sindicatos representativos ya tienen acceso a estos datos a través de las mesas de negociación). Negárselo a un sindicato como USO que no se incluye en la categoría de “más representativo”, pero que no olvidemos supera un nada desdeñable porcentaje del 5% global de representación (sumando personal funcionario y personal laboral) a nivel nacional de la AGE, y que en el CSIC, con los datos de los que se dispone a fecha de hoy, lo sitúan como el sindicato de representación mayoritaria en el ámbito laboral y representación mayoritaria (empatado con CCOO) en lo que respecta a la suma de delegados del Comité de Empresa y de la Junta Personal, convierte de antemano la*

*labor sindical en algo estéril y absurdo para cualquier sindicato independiente y que se financia a través de las cuotas de sus afiliados y afiliadas.*

*Por todo lo anterior, se solicita al CTBG que le sea entregada al solicitante la información íntegra, esto es, la "Cantidad recibida por cada perceptor. La información anterior se solicita para cualquier Centro, Instituto o Unidad Administrativa del CSIC, con independencia de su localización geográfica, y para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 hasta la fecha."*

*y que si fuese preciso se establezcan por parte del CTBG las condiciones de confidencialidad que mejor considere para el tratamiento de la información solicitada.*

*Subsidiariamente y para el caso de que se considere que el acceso en cuanto a la cuantía de información debe verse restringida en función de la legitimidad del solicitante, que establezca la porción de datos a los que debe acceder, para que en sucesivas solicitudes se vaya pidiendo información por diferentes personas legitimadas en cada ámbito (laboral y funcional) y en cada territorio».*

4. Con fecha 10 de octubre de 2023, el CTBG trasladó la reclamación al CSIC/MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES) solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 3 de noviembre de 2023 se recibió escrito de alegaciones de la Secretaría General de Investigación (SEGI) en el que se señala lo siguiente:

*«1. En primer lugar, destacar que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG), en su disposición adicional primera, establece la promoción del uso de las vías de información existentes antes de realizar nuevas solicitudes de información. En este sentido, los representantes sindicales ya cuentan con una vía de información establecida en virtud de su posición en la organización (artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores). La Ley de transparencia y las regulaciones relacionadas fomentan la eficiencia y la minimización de cargas administrativas innecesarias. La existencia de un mecanismo de información específico para los representantes sindicales reconoce su rol en la organización y evita duplicaciones innecesarias.*

*2. En virtud del interés público justificado, la solicitud en cuestión no cumple con el requisito de "interés público" establecido por la Ley de Transparencia. La divulgación*

*del reparto de complemento de productividad según la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) se limita a funcionarios del mismo departamento u organismo y representantes sindicales, siguiendo canales internos. Suministrar información detallada sobre retribuciones variables a una gran cantidad de personas puede llevar a la estigmatización y al perfilado de los afectados, lo que no cumple con los criterios de transparencia y protección de datos.*

*Para garantizar la privacidad de los datos, es necesario establecer medidas como evitar tratamientos posteriores, limitar el acceso a empleados autorizados y asegurar que los datos no se utilicen para fines incompatibles. Entendemos que no se cumple el "juicio de ponderación" establecido en el artículo 16 de la LTAIBG entre el interés público en la divulgación y el derecho a la protección de datos, ya que no se demuestra un interés público suficiente en la divulgación de la información.*

*3. Con respecto a la protección de datos, es esencial equilibrar la divulgación de información individualizada con la protección de datos. Hacemos referencia al Criterio interpretativo 1/2015 conjunto entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, sobre la divulgación de datos individualizados, que respalda la necesidad de sopesar los intereses públicos y la protección de datos en solicitudes como la presente.*

*En consecuencia con lo expuesto, se solicita se proceda a archivar la reclamación de referencia».*

El 8 de noviembre de 2023, el Ministerio traslada informe del CSIC como complemento de las alegaciones anteriormente presentadas, en el que se subraya el siguiente contenido:

*«-el solicitante invoca su condición como representante sindical. Sin perjuicio de que se trata de una cuestión accesoria se significa que:*

*· el reclamante no ostenta competencias por su puesto de representación, y de acuerdo con la normativa vigente, para acceder a la información solicitada.*

*· el derecho de acceso a información personal por los sindicatos es limitado. El derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de datos sobre las personas trabajadoras cuando los sindicatos no acrediten una «necesidad debidamente justificada».*

*·el artículo 23.3.c) LMRFP equipara la posición de los representantes sindicales con la de cualquier funcionario del Organismo interesado.*

*-en lo que se refiere a la aplicación de la Ley de Transparencia a la divulgación de información individualizada sobre el reparto de retribuciones variables, el equilibrio entre transparencia y protección de datos se encuentra recogido desde hace años en el Criterio interpretativo 1/2015 conjunto entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos. Como es sabido establece el límite para la divulgación individualizada, previa audiencia, en los datos relativos a puestos de especial confianza, personal eventual, personal directivo y personal no directivo de libre designación.*

*-la divulgación del reparto entre cada funcionario del complemento de productividad según el artículo 23.3.c) LMRFP alcanza únicamente a los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales. Se trata de una divulgación “ad intra” entre el personal del organismo exclusivamente y que se formaliza siguiendo los canales existentes en cada centro.*

*-la divulgación prevista en el artículo 23.3.c) LMRFP se debe hacer garantizando la adopción de cautelas como establece la AEPD:*

*·de forma que el acceso a los datos no dé lugar a tratamientos posteriores.*

*·estableciendo mecanismos que lo eviten: siendo preferible la exposición general de los datos, evitando su publicación en una red, aunque sea privada o su remisión por correo electrónico.*

*·garantizando el acceso limitado: En todo caso, la exposición deberá realizarse en un ámbito en el que sólo tienen acceso los propios empleados, evitando de este modo su difusión pública a personas que no forman parte de la correspondiente relación laboral*

*·garantizando (sic): ...que los datos de productividad no puedan ser utilizados para futuros tratamientos con finalidad incompatible de aquella que motivó su recogida.*

*Garantías que no se cumplen si se satisface la solicitud planteada.*

*-El suministro de los datos sobre retribuciones variables durante 43 meses de las 14.000 personas aproximadamente que componen el CSIC supone el traslado de una ingente información personal que permite la estigmatización generalizada tanto de los perjudicados como de aquellos cuya labor se ha visto beneficiada y el perfilado de la*



totalidad a través de la evolución temporal de una “puntuación” concreta que evalúa “rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa”.

-el suministro de la información solicitada no supera los criterios exigidos por la normativa de transparencia y protección de datos:

·en la LT que exige en su artículo 16 un “juicio de ponderación” del derecho de transparencia con el derecho de protección de datos: “...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”.

Sin que quepa deducir que concurra, en modo alguno, el interés público exigido por la normativa de transparencia para la divulgación de la información.

·el principio de minimización de datos recogido en el artículo 5.1. c) del Reglamento General de Protección de Datos que establece que los datos que se traten “deberán ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines”».

5. El 13 de noviembre de 2023, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes. El 15 de noviembre de 2023, se recibió un escrito en el que expone que, habiéndose puesto en duda la legitimidad de la representación del solicitante en relación con el sindicato USO, facilita su alta como delegado sindical por USO.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG<sup>3</sup>](#) y en 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<sup>4</sup>](#), el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG<sup>5</sup>](#), se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

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

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

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

2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)<sup>6</sup> el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo por tal, según dispone en el artículo 13, «*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*».

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a información sobre las retribuciones variables que perciben los empleados públicos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), tanto las correspondientes al personal laboral como al personal funcionario.

El Ministerio requerido dictó resolución en la que concede parcialmente el acceso proporcionando la resolución de la presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), de 24 de marzo de 2021, por la que se fijan criterios y se establecen instrucciones para la asignación de los diferentes componentes del complemento de productividad del personal, y la orden PCM/829/2023, de 20 de julio, por la que se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas para el periodo 2023-2026.

No obstante, deniega el acceso a la información referida a la cantidad percibida por cada empleado del CSIC en el periodo temporal solicitado, alegando (i) la falta de legitimación del solicitante; (ii) la prevalencia del derecho a la protección de los datos personales de los perceptores; (iii) la contradicción que, con el Criterio Interpretativo 1/2015

---

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

CTBG/AEPD, supondría facilitar el acceso a las productividades de todos los empleados; (iv) el riesgo de estigmatización de los afectados (de aquellos que no reciben las productividades por especial rendimiento, que quedan perfilados) ; (v) la posibilidad de que, conceder el acceso en este caso, habilite a que cualquier trabajador pudiera presentar una solicitud similar; y (vi) el hecho de que en otra ocasión se haya entregado esa información a otro representante sindical (únicamente lo datos de los niveles 30, 29 y 28 de libre designación) respondía a otros factores (entre ellos, la mayor representatividad del sindicato).

4. Sentado lo anterior, y por lo que concierne a la supuesta falta de legitimación del solicitante, es preciso señalar que la petición se formula al amparo de la LTAIBG, cuyo artículo 12 otorga a todas las personas el derecho de acceder a la información pública, entendida como aquella que *obre en poder* del sujeto obligado por haberla elaborado o adquirido en ejercicio de sus funciones (artículo 13 LTAIBG).

De ahí que no resulte procedente vincular la efectividad del derecho al acceso esta la información a la condición del solicitante como delegado sindical o al hecho de que su organización tenga una mayor o menor representatividad. En este sentido, es preciso desvincular el derecho que tiene un determinado sindicato para participar en las Mesas Generales de Negociación del derecho de acceso a la información pública, que es lo pretendido en este caso.

En la línea apuntada debe recordarse que el Tribunal Supremo ya ha declarado [por todas, la STS de 15 de octubre (ECLI:ES:TS:2020:3195)] que *«(...) el hecho de que se estén desarrollado 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 la 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»*.

5. Circunscrito el objeto de la reclamación a la negativa a facilitar la información sobre las productividades (u otras retribuciones variables) percibidas por cada empleado público del CSIC durante un determinado tiempo, no puede desconocerse que se trata de *información pública* con arreglo a la definición contemplada en el artículo 13 LTBG, cuyo acceso debe decidirse con arreglo al resultado que arroje la ponderación exigida en el artículo 15.3 LTAIBG, de acuerdo con el Criterio Interpretativo 1/2015, de 24 de junio, elaborado conjuntamente por este Consejo y la Agencia Española de Protección de datos (AEPD).

Ello es así porque los datos relativos a las retribuciones variables que perciben los empleados de una organización no son datos meramente identificativos, a los que se refiere el artículo 15.2 LTAIBG, ni tampoco pertenecen a las categorías especiales reguladas en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (artículo 15.1 LTAIBG), por lo que es preciso llevar a cabo la ponderación *suficientemente razonada* que exige el artículo 15.3 LTAIBG —a fin de determinar si resulta prevalente el interés público en divulgar la información o la protección del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal de los afectados—. En este sentido, en el citado Criterio Interpretativo conjunto AEPD/CTBG 1/2015 se indica que, cuando se solicite las retribuciones ligadas al rendimiento o a la productividad con identificación de todos o alguno de sus perceptores, habrán de observarse las siguientes reglas:

*«a) Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de los datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en el que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.*

*b) En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto- con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:*

*—Personal eventual de asesoramiento y especial confianza —asesores en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado—, aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.*

*—Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.*

*—Personal no directivo de libre designación. En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 --éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados».*

6. En este caso, tanto el Ministerio requerido, como el CSIC, han enumerado los posibles perjuicios que podrían generarse a las personas empleadas en el CSIC por la divulgación de las retribuciones variables que se abonan; pues tal información, se alega, podría utilizarse para tratamientos con una finalidad incompatible de aquélla que motivó su recogida —pudiendo utilizarse para el perfilado y la estigmatización las personas perjudicadas por el reparto de la productividad—.

Estas alegaciones no pueden ser acogidas por cuanto, aparte de aventurar riesgos meramente hipotéticos, desconocen que la propia LTAIBG prevé en su artículo 15.5 que «[L]a normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso», por lo que el receptor de la información pública se responsabiliza de que los usos posteriores de la misma sean conformes a lo exigido por la normativa de protección de datos, de modo que no es posible sustentar la denegación del acceso a informaciones públicas en una mera hipótesis sobre posteriores usos ilegítimos de la misma.

Por otra parte, las consideraciones aducidas no han tomado en consideración que con arreglo al Criterio 1/2015 conjunto del CTBG y la AEPD al que ya se ha hecho referencia,

prevalece el derecho de acceso a la información sobre retribuciones de empleados públicos en relación con los puestos de nivel 30, 29 y 28 (éstos últimos siempre que sean de libre designación) o equivalentes, debiendo por tanto facilitarse la información con identificación de los perceptores.

Con independencia de ello, en el caso que nos ocupa, el alcance del derecho de acceso se extiende más allá de lo establecido con carácter general en dicho Criterio para las solicitudes realizadas por personas no pertenecientes al organismo o entidad afectada, pues concurre la particularidad de que el solicitante no solo es un empleado del organismo sino que, además, ostenta la condición de delegado sindical (acreditada) y pretende el acceso a las retribuciones de su centro de trabajo. En tales supuestos, en la ponderación del artículo 15.3 LTAIBG han de tomarse en consideración también estas circunstancias especiales, por lo que el peso específico del derecho de acceso es superior al que se aprecia cuando la solicitud procede de una persona ajena a la organización. Por otra parte, la injerencia en la esfera personal de los afectados derivado del conocimiento de sus retribuciones por un trabajador de la propia organización es sensiblemente inferior a la producida por su divulgación a terceros no pertenecientes a la misma entidad. Si a todo ello añadimos que el solicitante es, además, un representante de los trabajadores que tiene legalmente reconocidas funciones relacionadas con sus condiciones laborales, la balanza se ha de inclinar necesariamente a favor de reconocer el derecho de acceso a la información sobre las retribuciones con de todos los empleados públicos de la organización con identificación de los perceptores con independencia del puesto de trabajo que ocupen.

A lo expuesto se añade la existencia de una previsión legal específica que establece la publicidad de las productividades en el ámbito de la organización de que se trate, contenida en el artículo 23.3.c) de la de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) —a la que aluden ambas partes en el procedimiento—, según cuyo tenor *«[e]n todo caso, 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»*.

7. En definitiva, como ya se ha indicado, tanto si se aplica la regla general que exige que la decisión sobre el acceso a las retribuciones de los funcionarios y empleados públicos se adopte mediante la ponderación prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, como si se atiende al hecho de que el legislador ya ha realizado la ponderación y ha establecido la obligación para la Administración de dar público conocimiento de las cantidades que

perciba “cada funcionario” en concepto de retribución variable a *los demás funcionarios del departamento y organismo interesado, así como a los representantes sindicales*, la conclusión ha de ser la de reconocer en este caso, atendidas las circunstancias concurrentes, el pleno derecho de acceso a la información solicitada.

Esta conclusión entronca claramente con el interés público en conocer cómo se reparten fondos públicos en concepto de retribuciones variables a los concretos funcionarios de un órgano, organismo o entidad, con la finalidad de valorar si se han producido arbitrariedades, abusos o discriminaciones injustificadas y, en definitiva, poder exigir la correspondiente rendición de cuentas a una Administración Pública en un ámbito tan esencial para detectar un buen o mal funcionamiento como es la gestión del dinero público en relación con las retribuciones no fijas de los funcionarios, que tienen como finalidad la mejora de resultados y de la eficacia de la acción pública. Este interés público se ha reconocido, por ejemplo, en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de 23 de noviembre de 2018 (recurso de apelación 53/2018), en cuyo fundamento de derecho tercero se recoge lo siguiente: «[p]or consiguiente, el art.15 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.»

8. Finalmente se ha de señalar que la referida circunstancia particular concurrente en este caso de que el solicitante es un trabajador de la institución y delegado sindical determina que no sea necesario el trámite de audiencia del artículo 19.3 LTAIBG. Y ello porque, conforme a la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en la citada STS 3195/2020, «el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, no resulta de aplicación cuando por parte de la Junta de Personal se solicita de la Administración la información sobre el Catálogo de los puestos de trabajo desempeñados por los funcionarios a los que representa y que se contiene en los catálogos de puestos de trabajo, no siendo por tanto necesario el trámite de audiencia previa a los funcionarios que ocupan tales puestos de trabajo» (fundamento jurídico quinto). Exención de la aplicación del artículo 19.3 LTAIBG que resulta plenamente aplicable al caso en la medida en que la solicitud procede de un delegado sindical.

La conclusión alcanzada por el Tribunal Supremo en relación con estos supuestos es plenamente lógica y resulta coherente con los criterios de ponderación establecidos con carácter general por este Consejo y la AEPD en el Criterio Interpretativo 1/2015, pues la

finalidad de dicha audiencia es evitar que el conocimiento público del lugar de trabajo de una persona que se encuentre en situación de especial protección pueda poner en peligro su privacidad o su integridad. Cuando los solicitantes son los representantes sindicales o los propios trabajadores, que ya tienen la información sobre quienes forman parte de la plantilla, este riesgo, por definición, no existe.

8. En conclusión, de acuerdo con lo expuesto, procede estimar de la reclamación, si bien se ha de precisar que la especial naturaleza de los complementos ligados a la productividad o al rendimiento (en la medida en que esa cuantía no puede conocerse *a priori* pues la productividad y el rendimiento son datos que solo pueden ser verificados *a posteriori*) determina que únicamente puedan proporcionarse por periodos vencidos, de modo que deba limitarse a los abonados desde el año 2020 al 2023.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

**PRIMERO: ESTIMAR** la reclamación presentada por [REDACTED] frente al CSIC/MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES).

**SEGUNDO: INSTAR** al CSIC/MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES) a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información de acuerdo con lo indicado en los fundamentos jurídicos 6 a 8 de este resolución:

- *Retribuciones variables que perciben los empleados públicos del CSIC, tanto personal laboral como funcionario. Se solicita expresamente indicación de la periodicidad con la que se reciben estas retribuciones y la cantidad recibida por cada perceptor. La información anterior se solicita para cualquier Centro, Instituto o Unidad Administrativa del CSIC, con independencia de su localización geográfica, y para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 y hasta 31 de diciembre de 2023.*

**TERCERO: INSTAR** al CSIC/MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (actual MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES) a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.



De acuerdo con el [artículo 23.1<sup>7</sup>](#), 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 octubre<sup>8</sup>](#), 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-administrativa<sup>9</sup>](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG  
Número: 2024-0512 Fecha: 09/05/2024

---

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

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

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