



De otra como demandado el CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO representada por la Procuradora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y asistida por la Letrada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

Y como codemandado [REDACTED] representado y asistido por el Letrado [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha 1 de septiembre de 2022 se recibió en este Juzgado, en turno de reparto del SCRRDA, escrito de interposición de recurso contencioso-administrativo por la Procuradora [REDACTED] en representación de NAVANTIA S.A. , S.M.E. contra resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno impugnando la actuación administrativa más arriba detallada, siendo parte codemandada [REDACTED] asistido por el Letrado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Igualmente el recurrente solicitó, mediante otrosí en su escrito de interposición, la adopción de la medida cautelar de suspensión de la ejecución del acto administrativo impugnado, tramitándose en pieza separada.

SEGUNDO.- Por Decreto de fecha 02.09.22 se acordó la admisión a trámite del recurso presentado, ordenándose sustanciar el mismo conforme a lo dispuesto en el Capítulo I, Título IV de la Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, por el procedimiento ordinario, requiriéndose a la demandada para que remitiera el expediente administrativo. Por diligencia de ordenación de 12.09.2022 se tuvo por personada en autos a la Procuradora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en nombre y representación de la



demandada Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. Teniendo asimismo por personado en calidad de codemandado al Letrado ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ en representación de ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ por diligencia de fecha 28.09.22. Recibido el expediente se acordó por Diligencia de Ordenación de 20.09.2022 dar traslado al recurrente para que formalizase la demanda en plazo de veinte días.

TERCERO.- En la pieza separada de medidas cautelares recayó Auto de fecha 06.10.22 acordando acceder a la suspensión solicitada, librándose oficio a la administración para su cumplimiento, declarando la firmeza de dicha resolución con fecha 14.11.22.

CUARTO.- Con fecha 21.10.22 el recurrente formuló su escrito de demanda, fijando la cuantía del recurso en indeterminada, solicitando que prueba.

QUINTO.- Por diligencia de fecha 21.10.22 se acordó dar traslado de la demanda a la demandada y al codemandado, para que su contestación en plazo común de veinte días, quienes evacuaron el trámite, dictándose decreto de fecha 22.11.22 por el que se fija la cuantía del procedimiento como indeterminada, de conformidad con las reglas establecidas en los arts. 41 y 42 de la LJCA para determinarla.

SEXTO.- Por auto de fecha 09.01.23, se recibe el pleito a prueba con el resultado que consta en autos. Practicada toda la prueba acordada, por resolución de fecha 23 de febrero de 2023 se declara concluso el período de prueba, dando traslado a la recurrente para que formulase conclusiones y evacuado el trámite por todas las partes, se declaran los autos conclusos para sentencia mediante providencia de fecha 27.06.23,

deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación". Dado que en el presente caso la sociedad requerida no ha concedido audiencia a los afectados en el marco del procedimiento de acceso, procede ordenar la retroacción de las actuaciones con el fin de que dé cumplimiento a lo dispuesto en el mencionado precepto y, una vez recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo de presentación, facilite al reclamante la información solicitada, salvo en aquellos casos en los que, en atención a lo alegado, aprecie que la persona afectada se encuentra en una situación de protección especial que justifique la prevalencia de la protección de sus derechos sobre el acceso a la información pública".

También insta a NAVANTIA, S.A. S.M.E. /MINISTERIO DE HACIENCIA Y FUNCIÓN PÚBLICA a que remita al Consejo de Transparencia sin dilación copia de las actuaciones practicadas y de la resolución final del procedimiento.

El solicitante pretendía de Navantia la siguiente información: *"Salarios completos y desglosados de la totalidad de los miembros de la alta dirección, bandas A y B (Directoras/es e Subdirectoras/es) según sistema de clasificación del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia".*

SEGUNDO.- La parte actora ejercita pretensión anulatoria de la resolución recurrida, y de que se declare no ser conforme a Derecho y anule la resolución recurrida por inadmisibilidad de la petición de acceso a la información pública formulada. Subsidiariamente, acuerde estimar el presente recurso y declare no ser conforme a Derecho y anule la resolución

recurrida por vulneración del procedimiento establecido al prescindir del trámite de audiencia. Con carácter doblemente subsidiario, acuerde estimar el presente recurso y declare no ser conforme a Derecho y anule la resolución recurrida por no ser directivos los trabajadores de Navantia incluidos en las bandas A y B (directores y subdirectores). Con carácter más subsidiario, acuerde estima el presente recurso y declare no ser conforme a Derecho y anule la resolución recurrida por no preservarse los intereses comerciales, económicos y de Defensa y Seguridad nacionales.

Estas pretensiones se fundamentan en los siguientes motivos impugnatorios:

- Infracción de lo dispuesto en disposición adicional primera apartado 2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG), porque el derecho de acceso a la información pública por los representantes de los trabajadores debe instrumentalizarse a través del cauce propio y específico previsto en el bloque normativo conformado por el 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, que regula el derecho de información de los comités de empresa y que debe ser completado por lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, razón por la que la resolución impugnada debió confirmar la inadmisión por Navantia de la solicitud de acceso a información.

- Infracción de lo dispuesto en el art. 15.3 de la Ley 19/2013, citada, porque el personal del que se solicita la información no tiene la consideración de personal directivo, debiendo de ponderarse el interés público en la divulgación de

la información y los derechos de los afectados cuyos datos deberían aparecer en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter persona. El resultado de esa ponderación no podía ser otro que la constatación del deber ineludible de Navantia de proteger los antes indicados derechos constitucionalmente reconocidos, acreedores, por lo mismo, de protección, y, por otra parte, el reconocimiento de que la información a la que se solicitaba acceder era información pública de la que podría existir interés público en su divulgación. De manera que han de seguirse los criterios del Consejo de Transparencia y de la Agencia Española de Protección de Datos, plasmados en el "Informe Ley 19/2013, de 9 de diciembre (Art. 15) criterios de aplicación", de fecha 23 de marzo de 2015, y en el "CI/001/2015", de fecha 24 de junio de 2014, sobre sobre el alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal de acceso a la información pública sobre RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc... y las retribuciones de sus empleados, en relación con el ejercicio de ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el derecho de los interesados, previsto en el artículo 15.3 LTAIBG, y procedió a diferenciar entre el personal considerado "directivo", según lo establecido en el Real Decreto 451/2012, por expresa atribución normativa, y el resto de personal de Navantia cuyo status no tiene amparo en tal norma.

- La resolución impugnada ha vulnerado el procedimiento legalmente establecido por omitir un trámite esencial, incurriendo en causa de nulidad de pleno derecho al impedir el eventual derecho de defensa de los afectados por el acceso a la información solicitada. Dicho trámite no solo en virtud de lo previsto en el art. 19.3, sino especialmente de lo

prescrito en el art 24.3, de forma que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, antes de resolver debió, no solo comprobar que se había dado el trámite de audiencia ex art. 19. 3 sino principalmente debió otorgar con carácter previo a la resolución de la reclamación, trámite de audiencia a las personas que pudieran resultar afectadas para que alegasen lo que a su derecho conviniese.

- Deben de tenerse en cuenta los límites en el acceso derivados de la confidencialidad de los datos solicitados a tenor de lo dispuesto en el artículo 14.1, apartados a, b, d, h, j, k de la Ley citada, porque la entrega del conocimiento del salario del personal no directivo iría en contra de los límites mencionados porque su conocimiento aumentaría el riesgo de que estos datos sean utilizados y se exploten con fines económicos y comerciales, dado que Navantia opera en el sector de la construcción naval militar y civil, con actividad complementaria en otros mercados como el eólico marino. Es una empresa referente mundial que opera en el mercado internacional contando para ello con filiales, oficinas y delegaciones que trabajan más de cerca con sus clientes y socios en mercados estratégicos en beneficio de la defensa nacional. Por ello, el conocimiento de salarios de los trabajadores podría suponer fácilmente que empresas competidoras del mismo sector aprovecharan estos datos para arrebatarse personal y servicios en perjuicio de Navantia al ofrecer precios más ventajosos. Parece evidente que estos datos deben ser confidenciales para el mantenimiento de una posición de liderazgo en un mercado cada vez más global y competitivo.

La representación procesal de la Administración demandada se opone al recurso e interesa su desestimación, por la

conformidad a derecho de la resolución impugnada, pues la legislación laboral reconoce derechos de los representantes sindicales a recibir información en el ejercicio de sus funciones, pero evidentemente estos derechos no constituyen una regulación autónoma y diferenciada del derecho de acceso a la información pública que configure un régimen jurídico completo y alternativo al previsto con carácter general en la LTAIBG; no resultan aplicables los límites del art. 14 invocados por la actora, que los invoca de manera genérica y sin acreditar su concurrencia, y en todo caso la ponderación requerida por el artículo 14.2 de la LTAIBG se inclina a favor del acceso a la información pública de las retribuciones de estos empleados público que desempeñan puesto catalogados como fuera de convenio y en los que la demandante goza de una amplia discrecionalidad para reclutarlos y establecer sus retribuciones, invocándose el criterio 1/2015 del CTBG; no se ha vulnerado la normativa de aplicación por vulneración del trámite de audiencia previsto en el art. 24.3 LTAIBG, pues la decisión retroacción adoptada aplica cabalmente la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 8 de marzo de 2021, dado que el CTBG no conocía la identidad de los afectados, ni tan siquiera su número, por lo que la opción más adecuada conforme a lo señalado por el Tribunal Supremo era, precisamente, ordenar la retroacción de actuaciones para que fuese la entidad reclamada en la que prestan servicios los afectados y que es la única que conoce el número y la identidad de los mismos la que concediese el preceptivo trámite de audiencia.

La parte codemandada se opone igualmente al recurso, alegando que la solicitud de acceso debe ser admitida porque la normativa invocada por la actora no contiene un régimen que desplace al previsto en la ley 19/2013; la retroacción de



actuaciones para otorgar el trámite de audiencia cuando proceda no vulnera la norma aplicable al caso y se ajusta a la doctrina jurisprudencial; el personal del que se solicita la información es personal directivo fuera de convenio, con alto grado de discrecionalidad en la configuración de su condiciones laborales y retributivas, desempeñando puestos de responsabilidad, por lo que resulta esencial conocer y someter a escrutinio cómo se manejan en este caos los fondos públicos; no se incide en los intereses comerciales, económicos de la empresa, ni en el ámbito de la defensa y seguridad del estado.

TERCERO.- En el primero de los motivos se denuncia infracción de lo dispuesto en disposición adicional primera apartado 2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, por entender que fue correcta la inadmisión acordada por Navantia, dado que el derecho de acceso a la información pública por los representantes de los trabajadores debe instrumentalizarse a través del cauce propio y específico previsto en el bloque normativo conformado por el 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, que regula el derecho de información de los comités de empresa y que debe ser completado por lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Este motivo no puede prosperar, pues la normativa invocada por la recurrente no contiene un régimen específico que rijan el derecho de acceso a la información solicitada.

Así lo tiene proclamado el TS en su sentencia de 15 de octubre de 2020, dictada en el recurso de casación número 3846/2019, donde se indica que "el precepto transcrito (Real



Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en concreto en su artículo 40.1) 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 que las Juntas de Personal puedan tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe...el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de ja 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"; añadiendo, en referencial Estatuto Básico del Empleado Público debe completarse con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que "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".

CUARTO.- El art. 15.3 de la LTIBG, que se considera infringido, dispone que "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, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

- a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.
- 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.
- c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.
- 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”.

Ese precepto ha sido objeto de análisis e interpretación en la STS de 22 de junio de 2020 de la Sala de lo CA Sección tercera, recaída en el recurso de casación 7550/2018, sobre acceso a la información de la retribución anual bruta percibida en 2014 y 2015 por el personal directivo de la Corporación RTVE, en la que se analiza el ámbito de aplicación del precepto y la consideración de los intereses en conflicto.

En dicha sentencia se ha dejado dicho que *“el mencionado artículo 15.3 LTBG contempla la necesidad de realizar una ponderación de los derechos en conflicto suficientemente razonada en la que, por un lado, se valore el interés público en la divulgación de la información y, por otro los derechos de los afectados en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, estableciendo a tal*

fin una serie de pautas que han de tomarse en consideración en este juicio de ponderación. El artículo 15.3 LTBG dispone la necesaria ponderación de los intereses concurrentes, con arreglo a los criterios que la propia ley establece, a fin de que sean «tomados particularmente en consideración».

Por su parte la Disposición Adicional 5ª de dicha Ley dispone: <<Disposición adicional quinta. Colaboración con la Agencia Española de Protección de Datos. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos adoptarán conjuntamente los criterios de aplicación, en su ámbito de actuación, de las reglas contenidas en el artículo 15 de esta Ley, en particular en lo que respecta a la ponderación del interés público en el acceso a la información y la garantía de los derechos de los interesados cuyos datos se contuviesen en la misma, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre. >>

Y en atención a dicha Disposición Adicional se adopta el Criterio de Interpretación de 24 de junio de 2015, entre el CTBG y la AEPD, Criterio CI/001/2015, respecto de «los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo, catálogos, plantillas orgánicas y sobre retribuciones de sus empleados o funcionarios». La finalidad de este Criterio Interpretativo consiste -como subraya la demandada- en establecer correctamente la interpretación y ponderación de los intereses contenidos en el apartado 3º del artículo 15 LTAIBG, en relación a la información sobre el personal que presta sus servicios en los sujetos obligados por la LTAIBG, así como las retribuciones percibidas.

Los Criterios Interpretativos que emitieron de manera conjunta AEPD y el CTBG, CI /001/2015, de 24 de junio, que se lleve a cabo la ponderación de intereses y derechos prevista en el

artículo 15.3 LTBG, afirmando que la conciliación de intereses: «Exige valorar el alcance del interés público en la divulgación de la información al que se refiere el precepto como favorecedor del acceso a la información pública. De este modo, con carácter general, habrá que entender que, en cuanto el acceso a la información contribuya a un mejor conocimiento de los criterios de organización y funcionamiento de las instituciones o a la asignación de recurso, cabrá considerar la existencia de un interés público prevalente sobre los derechos a la protección de datos y a la intimidad en los términos y con las excepciones establecidas por la LTBG. Por el contrario, cuando la información no contribuya a un mayor conocimiento de la organización y funcionamiento de las instituciones o de la asignación de recursos públicos, prevalecerá el respecto a los derechos a la protección de datos o la intimidad».

El CI /001/2015 analiza los distintos supuestos para determinar un criterio de acceso a la información sobre retribuciones de personal de alto nivel de responsabilidad frente a aquellos funcionarios que no gozan de una especial responsabilidad o autonomía, estableciendo un diferente grado de accesibilidad de forma «decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público», teniendo en cuenta, entre otros, el interés público en la divulgación de la información basado en el principio de transparencia de la actividad pública, a la que se refiere el Preámbulo de la Ley que declara:

«La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué



«criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda la participación de los poderes públicos».

En el caso resuelto por el alto tribunal se advirtió que el salario no es un dato especialmente protegido, ni tampoco es un dato meramente identificativo, por lo que debe estarse a la exigencia de ponderación prevista en el artículo 15.3 LTAIBG. Y siendo el CRTVE una sociedad mercantil con capital íntegramente estatal, financiada a cargo de los Presupuestos Generales del Estado a la que es de plena aplicación la ley 19/2013 (artículo 2.1 g) y por ende, se aplican las reglas del mencionado Criterio Interpretativo sobre la **prevalencia del interés público en relación al personal directivo y al personal que ocupa niveles de jerarquía basados en la discrecionalidad**. Concluye así sobre la primacía del interés general de los ciudadanos por conocer las retribuciones del personal directivo de CRTVE, al referirse la solicitud a **puestos que tienen la consideración de directivos, elegidos por libre designación y ostentar un puesto de alto nivel** en la CRTVE, de lo que se concluye, de acuerdo también con el Consejo, que debe entregarse la información sobre las retribuciones en cómputo anual.

Con posterioridad la Sala de lo CA de la Audiencia Nacional ha resuelto otros casos que versaban sobre solicitudes análogas, sentando en dichas resoluciones una doctrina que puede resumirse así:

En la SAN de once de octubre de dos mil veintiuno, de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, recaída en el recurso de apelación núm.

36/2021, que versaba sobre una solicitud en la que se interesaba información en relación al personal fuera de convenio de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, se dice que la "Sala entiende que los criterios objetivamente aplicables son claros: a mayor **discrecionalidad en el nombramiento** o mayor **nivel de confianza en el puesto que se ocupa**, debe corresponder mayores exigencias de transparencia. Por lo que, en sentido contrario, la simple condición de funcionario público de quien ocupa el puesto que le corresponde dentro de la carrera funcional está sometido a menores exigencias de publicidad en cuanto a sus condiciones personales y profesionales respecto de las que hay que guardar una mayor reserva y discreción.

Por esta razón, resulta, siguiendo en ello a lo correctamente dicho por la sentencia que ahora se recurre en apelación, que el Jefe de Área de Desarrollo Operativo carece por completo de ningún elemento discrecional en el desempeño de su trabajo ni ningún grado de confianza del Director ó del Presidente y que le hayan permitido el desempeño de su cargo. Resulta que su integración en el Consejo de Navegación y Puerto no es sino una consecuencia derivada del artículo 34 de la Ley de Puertos del Estado (R.D. Legislativo 2/2011) por lo que, aplicando los criterios expuestos más arriba, parece obvio que no está sometido a las mismas exigencias de transparencia que se imponen para el Presidente y el Director del Puerto.

Apoya la confirmación del criterio expuesto por el Juzgado autor de la sentencia apelada, la aplicación del Criterio 1/2015 al que se refieren tanto la resolución impugnada como la misma sentencia y ello pues en el apartado 2.B de las conclusiones de dicha resolución se habla de circunstancias que justifican la interpretación favorable a mantener en este

caso la reserva respecto de las retribuciones del Jefe de Área como son las que se refieren a tratarse de personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo o personal no directivo pero de libre designación. El razonamiento incluido en aquel documento (Criterio 1/2015) permite entender que fuera de esos casos que se acaba de mencionar, debe prevalecer el interés individual a la protección de datos al que se refiere el artículo 15.3 de la Ley de Transparencia".

En la de once de abril de dos mil veintitrés de la misma Sala y sección, que resuelve el recurso de apelación núm. 56/2022, con cita de la anterior, se dice "Aplicando ese mismo criterio al caso presente, resulta que como la información se solicita respecto del llamado "personal directivo fuera de convenio" resulta que debe entenderse que se trata de **personal directivo de nombramiento discrecional** que debe estar sometido a las exigencias de la transparencia con mayor rigor que aquel otro personal que no es objeto de esta clase de nombramiento.

Lo esencial para apreciar si son aplicables los límites del artículo 15 de la Ley de Transparencia no es tanto el nombre que define un determinado puesto de trabajo sino, fundamentalmente, **las condiciones de acceso al puesto que se desempeña** y la carga de la prueba sobre las condiciones de nombramiento y selección del personal respecto del que no se ha facilitado la información corresponde a la AUTORIDAD PORTUARIA y no habiendo facilitado dicha información, es obvio que al tratarse de personal directivo no puede entenderse incluido en el límite del artículo 15 de la Ley de Transparencia al efectuar la oportuna ponderación entre el derecho de acceso y los derechos de los posibles afectados.

La AUTORIDAD PORTURIA recurrente se ha limitado a realizar una oposición genérica a facilitar la información, pero sin haber detallado y definido cuales son los concretos puestos de trabajo que están fuera de convenio puesto que estos son, exclusivamente, aquellos respecto de los que se debe facilitar la información.

El Criterio Interpretativo 1/2015 es claro en cuanto a su razonamiento en relación a personal no directivo de libre designación respecto del que ceden los límites al efectuar la correcta ponderación y ello cuando afirma lo siguiente:

- Si el empleado público ocupa un **puesto de especial confianza**, prima el interés público sobre los derechos de intimidad y protección de datos por ser prevalente el interés de los ciudadanos en conocer las retribuciones de esta clase de empleados públicos.

- Se detallan, a título de ejemplo, determinadas retribuciones cuya información debe facilitarse: **personal eventual de asesoramiento, personal directivo o personal no directivo de libre designación**, decreciendo el interés público conforme lo hace el nivel del empleado en cuestión.

- La información debe proporcionarse en cómputo anual para evitar que se puedan acceder a datos personales.

- No se facilitará información en situaciones especiales (víctimas de violencia de género o de actuaciones terroristas), que no son aplicables en el supuesto presente".



QUINTO.- Aplicando dicha doctrina al caso objeto de enjuiciamiento, que también descansa en la invocación del indicado criterio interpretativo, es de ver, en primer lugar, que el solicitante de la información, y así lo recoge el acto impugnado, califica a dicho personal como "miembros de la alta dirección" de la empresa, y la resolución recurrida considera, en esencia, que ese personal directivo, al quedar fuera del convenio colectivo, se concluye que existe un alto grado de discrecionalidad tanto en su selección o provisión como en la determinación de sus condiciones laborales y retributivas, por lo que debe ser suministrada dicha información sobre sus retribuciones a la solicitante.

Esta fundamentación resulta insuficiente, en el caso examinado, para concluir que se está en presencia de un supuesto en el que debe prevalecer el derecho a la información solicitada.

Es cierto que el artículo 2 del Convenio colectivo de Navantia, establece "Ámbito personal". *"El Convenio será de aplicación a todo el personal que durante la vigencia del mismo forme parte de la plantilla de Navantia, S.A., S.M.E. a través de contrato de trabajo con la Empresa en cualquiera de las modalidades vigentes. Quedan exceptuados de su ámbito personal aquellos trabajadores que estén incluidos en las bandas A y B (Directores y Subdirectores), así como los Jefes de Seguridad Industrial"*. Ahora bien, el hecho de que se trate de personal cuyas condiciones retributivas y laborales queden fuera de convenio no comporta, no permite presumir por este solo dato, que se trata de personal directivo con respecto al cual han de ceder los derechos de su intimidad y protección de datos de carácter personal, y, que, en consecuencia, debe prevalecer el interés público en conocer tales datos, porque

por tal exclusivo dato no revela que exista un alto nivel de discrecionalidad en su selección o promoción, de modo que su contratación se realice por la libre decisión o designación de los órganos de gobierno de la empresa, y que también se trate de puestos de especial confianza.

En primer lugar, la empresa se inserta en el ámbito del sector empresarial público, regido por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades; norma que considera máximo responsable de la empresa al Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto con funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades. Se consideran directivos a quienes, formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos (art. 3). Los máximos responsables y administradores de dichas empresas estarán vinculados profesionalmente con las mismas por contrato mercantil; y los máximos responsables no previstos en el apartado anterior y los directivos, estarán vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección (art. 4). La propia disposición establece también normas para fijar las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección (art. 7), y contiene norma sobre transparencia, obligando a que las



retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad (art. 10).

Los trabajadores que están incluidos en las bandas A y B (Directores y Subdirectores) de los que se solicita la información, no tienen, a tenor de la norma dicha, la condición de personal directivo ni de máximos responsables de la demandante, ni consta que están vinculados con al empresa por alguno de los contratos de alta dirección o mercantil que en ella se establecen para el personal de alta dirección. En lo que consta, son trabajadores contratados por cuenta ajena, tratándose de personal laboral cuyas retribuciones y condiciones laborales quedan al margen del convenio colectivo, sin que de ello se pueda derivar que por tal razón se está en presencia de personal de confianza y de alta dirección.

En segundo lugar, y como tal personal laboral, sus retribuciones integran la masa salarial que regula la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal, cuyo art. 2 dispone que *"La masa salarial comprenderá los conceptos indicados en el artículo anterior que correspondan al personal laboral con contrato indefinido, excluyéndose, a estos efectos, al personal directivo acogido al ámbito de aplicación*



del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades".

En tercer lugar, la prueba testifical practicada en autos con testigos que pertenecen a la Dirección de Recursos Humanos de la demandante, confirma que no se trata de personal directivo, dado que de ella resuelta que:

- No se trata de directivos, ni pertenecen al comité de dirección. Solamente son personal directivo las diez personas que integra el Comité de Dirección y el Presidente de la Entidad. Son unos 150 trabajadores, 60 pertenecen al grupo A y 80 al B.
- Sus salarios son contractuales y se integran para el cálculo de la masa salarial. No tiene una relación laboral especial, ni de alta dirección ni tampoco son contratos mercantiles.
- Tienen responsabilidades en materia de su competencia, pero carecen de capacidad de decisión, debiendo reportar a los miembros del Comité de Dirección, que a su vez lo hacen a la SEPI. Si ostentan poderes son mancomunados y para determinados actos necesitan el complemento de la intervención de un miembro del comité de Dirección. Se identifican como personal "predirectivo", porque siempre dependen de un directivo y carecen de autonomía para trabajar libremente.
- Sus condiciones laborales son similares a las de los demás trabajadores. Si son cesados se rigen por el convenio colectivo.
- En cuanto a su selección se efectúa mediante promoción interna y por la realización de un examen, y si es



externo se selecciona en el mercado laboral realizando un concurso oposición y entrevista y pruebas para determinar la persona seleccionada. Siempre se cumplen los principios de mérito y capacidad porque se trata de una empresa pública.

En conclusión, al tratarse de puestos de trabajo que no cumplen las indicadas exigencias jurisprudenciales de tener la consideración de personal directivo, ni son seleccionados por libre designación, y no ser tampoco de especial confianza, no debe accederse a suministrar la información solicitada, porque prevalece el interés individual del empleado público afectado en la protección de sus datos frente al del reclamante en obtener su conocimiento.

SEXTO.- Procede así, sin que resulte necesario analizar los demás motivos impugnatorios, la estimación del recurso. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.1 de la LJCA, se ha de efectuar imposición de las costas causadas en la substanciación del recurso a las demandadas, que las abonarán por mitad.

Siendo, en atención a lo expuesto, que dicto el siguiente

FALLO

CON ESTIMACIÓN DEL PRESENTE RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NUMERO PO 48/2022, INTERPUESTO POR LA PROCURADORA [REDACTED], EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE NAVANTIA, S.A., S.M.E., CONTRA LA RESOLUCIÓN DE 30 DE MAYO DE 2022, DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO (CTBG), QUE ACUERDA ESTIMAR LA RECLAMACIÓN PRESENTADA POR [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA)



FRENTE A NAVANTIA, S.A. S.M.E./MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA, Y RESUELVE ORDENAR LA RETROACCIÓN DE ACTUACIONES E INSTAR AL NAVANTIA, S.A. S.M.E./MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA A QUE, EN EL PLAZO MÁXIMO DE 10 DÍAS HÁBILES, CUMPLA CON LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 19.3 DE LA LTAIBG Y, UNA VEZ RECIBIDAS LAS ALEGACIONES DE LOS AFECTADOS O TRANSCURRIDO EL PLAZO DE PRESENTACIÓN, CONCEDA EL ACCESO A LA INFORMACIÓN SOLICITADA, DEBO DE DECLARAR Y DECLARO:

PRIMERO.- QUE EL ACTO ADMINSTRATIVO IMPUGNADO ES DISCONFORME A DERECHO, POR LO QUE DEBO ANULARLO Y LO ANULO.

SEGUNDO.- EFECTUAR IMPOSICIÓN DE LAS COSTAS CAUSADAS EN LA SUBSTANCIACIÓN DEL RECURSO A LAS DEMANDADAS.

Así, por esta mi sentencia lo pronuncio mando y firmo.

Póngase en las actuaciones certificación literal de esta resolución, publíquese y notifíquese a las partes haciéndoles saber que contra ella cabe la interposición en el Juzgado de recurso de apelación en plazo de 15 días siguientes a su notificación, y una vez firme comuníquese al órgano administrativo autor de la actuación impugnada para su cumplimiento.

EL MAGISTRADO

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.