

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Contencioso-Administrativo **SECCIÓN SÉPTIMA**

Núm. de Recurso: 0000056/2022
Tipo de Recurso: APELACION
Núm. Registro General : 00056/2022
Apelante: AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y RIA DE PONTEVEDRA
**Procurador
Apelado:** [REDACTED]
CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO (CTBG)
Abogado Del Estado
Ponente Ilmo. Sr.: D. JOSÉ GUERRERO ZAPLANA

Ilmo. Sr. Presidente:
D. JOSÉ GUERRERO ZAPLANA

Ilmos. Sres. Magistrados:
D. JAVIER EUGENIO LÓPEZ CANDELA
D^a. YOLANDA DE LA FUENTE GUERRERO

Madrid, a once de abril de dos mil veintitrés.

VISTO por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, el recurso de apelación núm. 56/2022, promovido por la Procuradora de los Tribunales [REDACTED], en nombre y en representación de la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y RIA DE PONTEVEDRA, contra la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo Número Siete de fecha 22 de Marzo de 2022 dictada en el Procedimiento Ordinario 44/2021.

Ha sido parte en autos el CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO representado por la Procuradora [REDACTED].

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – Se interpuso por la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y LA RIA DE PONTEVEDRA recurso contencioso frente a la resolución de 23 de agosto de 2021 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno por la que se estimó la reclamación presentada por [REDACTED] y se acordó: “INSTAR a la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y RIA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- El importe y la identificación de los perceptores de las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento (retribución variable) correspondiente a los años 2017 a 2020, del personal directivo denominado Fuera de Convenio.
- Los objetivos asignados.
- El grado de consecución obtenido.

Tras la tramitación del oportuno recurso contencioso administrativo por el Juzgado Central de lo Contencioso Número Siete, se dictó sentencia de fecha 22 de Marzo de 2022 por la que se acordó desestimar el recurso y confirmar la resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

SEGUNDO. – Por la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y LA RIA DE PONTEVEDRA se interpuso recurso de apelación contra la referida sentencia tras lo que se dio traslado al Consejo de Transparencia que se opuso a la admisión del recurso de apelación, interesando la confirmación de la sentencia.

TERCERO. - No habiéndose solicitado la práctica de prueba, se declararon conclusas las presentes actuaciones y quedaron pendientes para votación y fallo.

CUARTO. - Para votación y fallo del presente recurso de apelación, se señaló el día 11 de Abril, designándose ponente al Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSÉ GUERRERO ZAPLANA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Es objeto del presente recurso contencioso administrativo la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo Número Siete de fecha 22 de Marzo de 2022 dictada en el Procedimiento Ordinario 44/2021.

Dicha sentencia, que confirmó la resolución del Consejo de Transparencia, en relación al argumento de que la solicitud realizada como representante sindical no era competencia del Consejo de Transparencia concluye afirmando que “el hecho de que una de las solicitudes de información lo fuera en virtud de su condición de representante sindical no excluye la competencia de la demandada para adoptar la resolución ni la aplicación de la Ley de Transparencia Administrativa y de Buen Gobierno, por lo que dicho motivo de recurso debe ser desestimado”. Todo ello en relación a la cuestión de la aplicación de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 19/2013 con la finalidad de establecer si las disposiciones contenidas en el del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público y, en concreto, la previsión contenida en el art. 40.1 de dicha norma, prevé o no un régimen jurídico específico de acceso a la información que excluya o relegue el derecho al acceso a la información en los términos previstos en la Ley de Transparencia.

La sentencia recurrida, tras la cita del artículo 15 de la Ley de Transparencia en relación a la ponderación de los derechos de los afectados concluye que “tratándose de puestos de trabajo de nombramiento discrecional, el deber de información es más intenso, que en aquellos de nombramiento reglado y, por otro lado, no se ven afectados por la protección de datos de carácter personal, ya que en la ponderación de los intereses en conflicto ha de entenderse que prevalece el del conocimiento de las retribuciones variables del personal de nombramiento discrecional, por lo que dicho motivo de recurso ha de ser asimismo desestimado”.

SEGUNDO. – La parte apelante (la Autoridad Portuaria de Marín y Ria de Pontevedra) formula el recurso de apelación sobre la base de los siguientes argumentos:

La contestación dada por esta APM al solicitante no es reclamable ante el CTBG, ya que la vía utilizada para su presentación fue la sindical y no la LTAIBG, como así hizo constar. La APM en ningún momento consideró que se trataba de una petición realizada al amparo de la LTAIBG.

No obstante, lo anterior, el solicitante reclamó al CTBG la referida contestación dada por la división de Recursos Humanos. La sentencia apelada confunde, como lo hizo el CTBG en su resolución, las dos solicitudes (de 19/02 y 17/02), desestimando la demanda y, por ende, confirmado la resolución estimatoria objeto de este recurso, con un argumento que no se alcanza a comprender, ya que parece deducirse, que con independencia de la vía que se utilice por el solicitante, todo debería reconducirse a la LTAIBG (Fundamento de Derecho segundo, segundo párrafo). La sentencia apelada se limita a reproducir una sentencia del Tribunal Supremo sin explicar por qué es de aplicación al caso ni explicitar argumento propio alguno.

Considera que el CTBG ha hecho uso de la técnica del espiguelo normativo que le permite elegir las normas que le son más aplicables en cada momento y que como empezó la solicitud con la aplicación de la normativa sindical, no pudo luego cambiar a la aplicación de la LTAIBG.

El CTBG resulta incompetente para ejercer funciones revisoras de la actividad administrativa de este organismo público en lo concerniente a las relaciones sindicales o laborales con sus empleados. La falta de motivación en este punto de la sentencia apelada y la infracción legal y jurisprudencial señalada en el presente motivo deben conducir a la estimación del recurso.

También se entiende que el acceso a la información solicitada supondría hacer entrega de datos (retribución variable) referidos a personal laboral común, excluido de convenio, que es personal técnico, por lo que en el acceso a esta información debe primar la protección de datos personales.

Finalmente, se entiende que no se ha justificado la interpretación que se pretende de la doctrina legal en relación al artículo 15 de la Ley 19/2013 y que resulta del criterio interpretativo 1/2015 y se está pidiendo información de personal que no tiene la consideración de personal directivo puesto que no se puede conceder información del personal de fuera de convenio, que no ha sido designado discrecionalmente -cuestión no discutida-, ni desarrolla funciones de personal eventual de asesoramiento y especial confianza, tiene la consideración de trabajadores sujetos a una relación laboral común y que realizan funciones exclusivamente técnicas.

El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se opone al recurso de apelación por entender que no cabe duda de que las solicitudes de acceso a la información pública en el caso objeto de debate pueden tramitarse por el cauce previsto en la LTAIBG y ser objeto de reclamación ante el CTBG que por tanto es plenamente competente para conocer de ellas, con independencia de la normativa específica de aplicación que se invoque.

También considera que la discrecionalidad en la selección del personal acentúa el interés público en la divulgación de las retribuciones variables de esta clase de puestos de trabajo. Entiende que los puestos de los que se solicitaba información eran puestos directivos y de confianza por lo que se justifica que se ofrezca la información que se solicita.

TERCERO. – El relato de hechos que ha dado lugar a la resolución objeto del presente recurso de apelación pueden reducirse a los siguientes:

- Con fecha 17/02/2021 se presentó una solicitud al amparo de la LTAIBG, que se refiere a: “Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento (retribución variable incluyendo identificación de sus perceptores correspondiente a los años 2017 a 2020 del personal directivo denominado Fuera de Convenio, tal cual se define en el Marco de Actuación en materia de personal directivo en el ámbito del sistema portuario, es decir en nuestro caso: Director, Jefe Departamento, Jefes de Unidad y Secretaria”.

- Con fecha 19/02/2021, en aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina

Mercante, se formuló otra solicitud efectuada directamente a la Autoridad Portuaria en calidad de Delegado Sindical; en esta solicitud se interesa información sobre los “Criterios seguidos para la distribución de la retribución variable del personal fuera de convenio, objetivos asignados, módulos de valoración y grado de consecución obtenido en el período 2017-2020”

- Con fecha 16 de Marzo de 2021 se facilitó por la Autoridad Portuaria determinada información que el solicitante consideró insuficiente por lo que presentó reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

- El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno dictó resolución de fecha 23 de Agosto de 2021 que acordaba lo siguiente: INSTAR a la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

o El importe y la identificación de los perceptores de las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento (retribución variable) correspondiente a los años 2017 a 2020, del personal directivo denominado Fuera de Convenio.

o Los objetivos asignados.

o El grado de consecución obtenido

- Esta resolución fue recurrida por la Autoridad Portuaria tanto ante el Juzgado Central de lo Contencioso como en la presente apelación.

La resolución del CTBG basa la estimación de la reclamación presentada en los siguientes razonamientos:

“el reclamante, en sus solicitudes de acceso, no hizo mención expresa a la LTAIBG. Sin embargo no es este motivo suficiente para inadmitir la reclamación presentada.

En todo caso, correspondería a la Administración inadmitirla dentro del plazo de un mes de que dispone para contestar a dicha solicitud.

Sin embargo, prefirió contestar, entregando parte de la información requerida. Por ello, no pueden tenerse en cuenta ahora estas alegaciones.

A mayor abundamiento, se ha de recordar que el reclamante formuló la solicitud de acceso con fundamento en los criterios contenidos en la Resolución conjunta (o Criterio Interpretativo) del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, de fecha 24/06/2015, como figura en los antecedentes de hecho, por lo que el órgano requerido tuvo pleno conocimiento de la normativa invocada.

Por otra parte, es necesario recordar que los Tribunales de Justicia han amparado el derecho de los sindicatos a presentar solicitudes de información con base en la LTAIBG. (...)

Tomando en consideración, por una parte, que la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho de acceso a la información pública a partir de un concepto amplio de “información” –artículos 12 y 13- que abarca tanto documentos como contenidos específicos y que se extiende a todo tipo de “formato o soporte”, a la vez que acota su alcance exigiendo que la información (i) se encuentre “en poder” de alguno de los sujetos obligados por la ley y (ii) que haya sido elaborada u obtenida “en el ejercicio de sus funciones” y, por otra parte, los razonamientos precedentes y la jurisprudencia de nuestros Tribunales, debemos concluir estimando la reclamación presentada, dado que se ajusta a la finalidad de la LTAIBG de conocer cómo se manejan los fondos públicos y cómo se reparten entre los órganos directivos y los que toman las decisiones dentro de los organismos públicos y entes asimilados.

En cuanto a cuales son los trabajadores respecto de los que se debe facilitar información, la resolución recurrida afirma que: “A la vista del reducido número de trabajadores que conforman la plantilla de personal de fuera de convenio de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra y, teniendo en cuenta la condición del solicitante, trabajador de esta Autoridad Portuaria y Delegado Sindical, es decir, conecedor de la plantilla de la AP, en buena lógica, no resultaría pertinente, por imprudente, facilitar una información, aunque se haga de manera anonimizada, sobre datos tan sensibles como retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, retribución variable dinerarias o dietas de cualquier clase relativos a trabajadores, que no son personal directivo, ni de confianza, sino técnico. Y ello, en tanto en cuanto la anonimización efectuada, tras una primera ponderación del interés público en la divulgación y el interés privado en la protección de datos personales, de conformidad con el CI mencionado, queda vacía de contenido si se facilitan las retribuciones de manera individualizada y anonimizada, debido a la sencilla identificación de dichos trabajadores con sus cargos, a causa de su reducido número.

Esta información pasaría directamente a formar parte del "circuito público" y sería susceptible de ser utilizada de una manera incorrecta, resultando, en ese caso, prácticamente imposible para la Autoridad Portuaria o los propios trabajadores afectados, reparar los hipotéticos perjuicios derivados del mal uso que se le pudiera dar a la misma”.

CUARTO. – La primera cuestión que se plantea es la referida a si la aplicación de la LTBG queda desplazada por la aplicación de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores (por aplicación de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 19/2013 de transparencia).

En relación a esta cuestión, cabe remitirse a las siguientes sentencias cuyos criterios son claros y deben confirmarse en relación a cuáles son los concretos supuestos en los que pudiera desplazar por la normativa específica la aplicación de la Ley de Transparencia:

Esta Sala en la sentencia dictada en el **recurso de apelación 66/2019** ya se ha pronunciado sobre la colisión de normas afirmando que “ -La regulación de la ley 23/2015 (Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social), como hemos dicho, no es una regulación completa. -La ley 23/2015, siendo posterior a la ley 19/2013 no excluye la aplicación de esta por lo que debe entenderse que se encuentra sometida, en general, a la ley de transparencia. -No obstante, en el caso presente, es de perfecta aplicación lo previsto en el artículo 20 de la Ley 23/2015: no se dio lugar al inicio de procedimiento sancionador por lo que el solicitante de la información no era interesado. -Ley 23/2015 y 19/2013 tienen el mismo rango legal por lo que es posible su aplicación conjunta, pero debe aplicarse el principio de que la ley posterior excluye a la anterior.

La sentencia dictada por la **Sala Tercera del Tribunal Supremo dictada en el recurso de casación 577/2019** señala que: *<<las previsiones contenidas en la Ley 19/2013, de Transparencia y Buen Gobierno, por lo que respecta al régimen jurídico previsto para al acceso a la información pública, sus límites y el procedimiento que ha de seguirse, tan solo quedan desplazadas, actuando en este caso como supletoria, cuando otra norma legal haya dispuesto un régimen jurídico propio y específico de acceso a la información en un ámbito determinado, tal y como establece la Disposición adicional primera apartado segundo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.*

Ello exige que otra norma de rango legal incluya un régimen propio y específico que permita entender que nos encontramos ante una regulación alternativa por las especialidades que existen en un ámbito o materia determinada, creando una regulación autónoma respecto de los sujetos legitimados y/o el contenido y límites de la información que puede proporcionarse.

El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe>>.

En el mismo sentido, la **sentencia del TS dictada en el recurso de casación 711/2021** de fecha 11 de Noviembre de 2022 ha establecido con claridad el criterio aplicable en materia de supletoriedad: “cuando la disposición adicional primera apartado segundo de la Ley 19/2013 de Transparencia dispone que se regirán por su normativa específica las materias que tengan previsto un régimen jurídico propio de acceso a la información, la remisión no solo comprende los supuestos en los que se contenga un tratamiento global y sistemático del derecho sino también aquellas regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes de este derecho y que impliquen un régimen especial diferenciado del general. En estos casos, este régimen especial se aplica de forma preferente a las previsiones de la ley de transparencia, quedando esta última como regulación supletoria”.

También se pronuncia en el mismo sentido la **STS nº. 314/2021, de 8 de marzo (casación 1975/2020)**, cuando habla de que: “en primer lugar, que sin duda hay un régimen específico propio cuando en un determinado sector del ordenamiento jurídico existe una regulación completa que desarrolla en dicho ámbito el derecho de acceso a la información por parte, bien de los ciudadanos en general, bien de los sujetos interesados. En tales supuestos es claro que dicho régimen habrá de ser aplicado con carácter preferente a la regulación de la Ley de Transparencia, que en todo caso será de aplicación supletoria para aquellos aspectos que no hayan sido contemplados en tal regulación específica siempre, claro está, que resulten compatibles con ella. En este sentido, conviene subrayar que, en contra de lo que se ha alegado en ocasiones, la existencia de un régimen específico propiamente tal no excluye la aplicación supletoria de la Ley de Transparencia”.

Siguiendo la misma línea de argumento, también puede citarse la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha **28 de Noviembre de 2022 en el recurso 3190/2021**.

Por lo tanto, debemos concluir que no se puede excluir la aplicación de la ley de transparencia, aunque exista una norma parcial o sectorial que regule, aun tangencialmente, una cuestión relativa a la petición de información. Solo se excluye tal aplicación cuando existe un régimen completo de acceso a la información que haga innecesaria la aplicación de la ley de transparencia por conseguirse el mismo efecto mediante la aplicación de esa otra normativa sectorial.

La parte no ha acreditado que tal cosa suceda por lo que no puede hablarse ni de incompetencia del Consejo de Transparencia ni de que la solicitud de información de fecha 19 de Febrero de 2021 no pudiera resolverse aplicando la normativa de transparencia.

QUINTO. – En relación a la segunda cuestión que se plantea y que hace referencia a cuáles son los concretos puestos de trabajo respecto de los que se puede facilitar la información, debemos partir de lo dicho en la **sentencia dictada en el recurso de apelación 36/2021 de esta Sala** donde se resolvió sobre la petición de información sobre las retribuciones recibidas por el Jefe de Área de Desarrollo Operativo, como órgano de asesoramiento del Consejo de Navegación y Puerto de la Autoridad Portuaria. Los argumentos vertidos en aquella sentencia deben servir para dar solución a la cuestión aquí planteada y obligaran a la conformación de la sentencia dictada por el Juzgado Central Número Siete en el presente recurso de apelación.

<<Esta 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.

Estos razonamientos obligan a la desestimación de la apelación y la confirmación de la anulación que allí se recoge.>>

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.

La parte recurrente parece olvidar que la resolución del CTBG ya ha excluido directamente facilitar información en relación al personal fuera de convenio por las razones que hizo constar. Y a ello debe unirse lo que resulta de la aplicación de los tres primeros apartados del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2011, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante donde se menciona lo siguiente:

1. Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado propondrán, para el conjunto del sistema portuario, los criterios generales de las retribuciones de los directores y del personal técnico no sometido a convenio, así como los criterios generales que regirán la negociación colectiva del personal sujeto a convenio, con arreglo a lo dispuesto en las correspondientes leyes de presupuestos para el personal del sector público estatal.

2. La masa salarial agregada anual será aprobada por los órganos competentes con arreglo a lo que se establezca en las leyes presupuestarias para el personal al servicio del sector público estatal, incluyendo, en su caso, las dotaciones que pudieran derivarse de la modificación del contenido de los puestos de trabajo, las variaciones en las estructuras de personal de los organismos públicos portuarios, la modificación de las condiciones de trabajo, así como del grado de consecución de objetivos y la evolución de los ratios de gestión del sistema, que también serán asignadas de forma agregada para todo el sistema.

3. Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado negociarán un convenio colectivo que regule las relaciones laborales del personal no directivo ni técnico del conjunto del sistema portuario. En el ámbito de cada organismo público portuario se negociará un acuerdo de empresa, en materia de productividad y otros aspectos

específicos que le sean asignados por el convenio colectivo. Este acuerdo tendrá carácter normativo y su vigencia será, como máximo, la del convenio colectivo.

Por lo tanto, es evidente que la determinación de cuál es el concreto personal del que se debe facilitar la información a que se refiere la resolución del Consejo de Transparencia es clara y no requiere más que la determinación, en cada caso, si está o no sometido al correspondiente Convenio Colectivo y en esta determinación se estará realizando la ponderación que exige el artículo 15.3 de la Ley de Transparencia.

SEXTO. - De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 139.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*, las costas procesales de esta instancia habrán de ser satisfechas por la parte apelante.

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de apelación, interpuesto por el Procurador de los Tribunales [REDACTED], en nombre y en representación de AUTORIDAD PORTUARIA DE MARIN Y RIA DE PONTEVEDRA contra la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo Número Siete de fecha 22 de Marzo de 2022 dictada en el Procedimiento Ordinario 44/2021, debemos confirmar la sentencia por ser conforme a Derecho.

Con expresa imposición de costas a la parte actora.

La presente sentencia es susceptible de recurso de casación que deberá prepararse ante esta Sala en el plazo de 30 días contados desde el siguiente al de su notificación; en el escrito de preparación del recurso deberá acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 89.2. de la Ley de la Jurisdicción justificando el interés casacional objetivo que presenta.

