





*Listado de los distintos complementos de productividad y/o cualquier tipo de gratificación, con indicación de apellidos, nombre y cuantías retribuidas por empleado público, con su correspondiente desglose mensual o en su caso semestral y/o anual en función de la periodicidad de su percepción»*

*En base no sólo a la normativa de transparencia sino también a la 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 Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), vigente, como así reconoce la propia AEPD, según cuyo tenor 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*

*El propio Consejo de Buen Gobierno y Transparencia (R CTBG 512/2024, de 9 de mayo) y el propio sistema judicial amparan dicha solicitud (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de 23 de noviembre de 2018 (recurso de apelación 53/2018), y teniendo en cuenta la exención dispuesta en Exención de la aplicación del artículo 19.3 LTAIBG que resulta plenamente aplicable en la medida en que la solicitud procede de un miembro de la Junta de Personal de Servicios Periféricos del Estado de AGE en la provincia de Zaragoza».*

2. Mediante resolución de 15 de octubre de 2024, el organismo requerido responde lo siguiente:

*«(...) Una vez analizada dicha solicitud, esta Confederación Hidrográfica del Ebro, resuelve conceder parcialmente el acceso a la información solicitada a que se refiere la solicitud deducida por [la persona reclamante].*

*Al respecto, y desde el punto de vista exclusivo de la Protección de Datos, se informa lo siguiente:*

*Para dar una respuesta correcta, es necesario realizar un análisis de la Ley de Transparencia y de la normativa de protección de datos, así como de los criterios interpretativos emitidos por la AEPD y el CTBG. Tanto en la normativa citada como en los criterios mencionados, en lo que se insiste a la hora de entregar información es en la ponderación entre el interés público y la protección de los datos. Incluso se plantea, en lo que se refiere a la entrega de los datos de la productividad un diferente tratamiento según el tipo de personal del cual se da la información (Criterio Interpretativo conjunto AEPD y CTBG 1/2015 de 24 de junio de 2015).*



*Esta afirmación necesariamente está apoyada en uno de los principios fundamentales de la PD, cual es el principio de minimización de datos, es decir, hay que proporcionar el menor número de datos posibles para cumplir con lo que se solicita.*

*En nuestro caso, se solicitan nombres y apellidos de las personas que ocupan los puestos del Organismo en determinadas situaciones administrativas (comisión de servicio, adscripción provisional y atribución temporal de funciones), además de la información sobre la productividad y gratificación de los empleados públicos desde el año 2020.*

*En la medida en la que proporcionar esta información, tal como se solicita, pueda facilitar el cruce de los datos y, por tanto, poder acceder a información de carácter personal como es la retribución, se entiende que, desde el punto de vista de protección de datos, no puede entregarse el listado de ocupación. Al figurar los nombres y apellidos de los empleados junto con los códigos y los niveles que ocupan, es muy sencillo cruzar dichos datos y obtener la información retributiva de los citados empleados públicos. Los criterios interpretativos de la AEPD y CTBG de 2015 y 2020, relativos a estas materias, no están indicando que se proporcionen los datos de filiación de los empleados públicos, sino los datos generales de la retribución, realizando, como no podía ser de otra forma una ponderación entre el interés público en obtener esta información y el derecho fundamental de los empleados públicos a la protección sus datos personales.*

*En consecuencia, se recomienda en aras a la protección de datos, no entregar los listados de los puestos con la identificación de los ocupantes, ante el riesgo de poder cruzar la información obtenida y conseguir, sin gran esfuerzo, acceder a datos personales que son objeto de protección.*

*El cumplimiento del deber de transparencia se realiza, según esta DPD, con la entrega de la información de los puestos, pero sin que figure el nombre y apellidos de los mismos.*

*1.- Respecto a la información requerida sobre comisiones de servicio, adscripciones provisionales y atribución temporal de funciones a fecha 31/12/2023 el número de personas que estaban en las situaciones señaladas era el siguiente:*

*Comisiones de servicio: 60, correspondientes a los siguientes puestos:*

<i>1. 5716123</i>	<i>21. 5716122</i>	<i>41. 5045196</i>
<i>2. 751634</i>	<i>22. 5045183</i>	<i>42. 5045166</i>



3. 2197146	23. 1836691	43. 1476740
4. 5053160	24. 2021420	44. 4739333
5. 4030136	25. 1596473	45. 5271634
6. 3865759	26. 1288954	46. 4685449
7. 2944403	27. 5053159	47. 5045173
8. 3699576	28. 3594354	48. 5045179
9. 3623985	29. 4608910	49. 5045188
10. 4694906	30. 3808592	50. 3451489
11. 4512461	31. 5045176	51. 2696548
12. 3881177	32. 3479212	52. 2989958
13. 2822090	33. 806626	53. 5716113
14. 1454759	34. 5045165	54. 4688974
15. 4739329	35. 1075372	55. 842354
16. 1008044	36. 5045041	56. 5045117
17. 2891067	37. 2991531	57. 2368162
18. 2383295	38. 3586396	58. 3009920
19. 2361445	39. 4675264	59. 2071259
20. 4345704	40. 1786842	60. 2639029

*Adscripciones provisionales: 9, correspondientes a los siguientes puestos:*

1. 811004
2. 5458644
3. 5294061
4. 4688983
5. 5256382
6. 5255885
7. 5045198
8. 5447408
9. 1814248

*Atribución temporal de funciones: 0*

*2.- En cuanto a la productividad de los empleados públicos de la Confederación Hidrográfica del Ebro, se traslada la siguiente información:*



AÑO	NIVELES	NUMERO	ANUAL	MEDIA	ANUAL	MEDIA
2020	30-28	32	171169,72	5349,05	27055,08	845,47
2020	27-24	93	286035,45	3075,65	52644,34	566,07
2020	23-18	87	87503,77	1005,79	49301,11	566,68
2020	17-14	135	38467,06	284,94	70177,47	519,83
2021	30-28	30	171450,01	5715	24505,32	816,84
2021	27-24	92	285872,93	3107,31	54032,12	587,31
2021	23-18	90	91849,31	1020,55	51060,72	567,34
2021	17-14	127	37521,75	295,45	70475,84	554,93
2022	30-28	30	172605,65	5753,52	25858,84	861,96
2022	27-24	97	293159,47	3022,26	56277,82	580,18
2022	23-18	99	95326,65	962,9	52634,91	531,67
2022	17-14	125	46136,23	369,09	72305,43	578,44
2023	30-28	30	186162,55	6205,42	29163,15	972,11
2023	27-24	96	307109,75	3199,06	61461,94	640,23
2023	23-18	90	93830,18	1042,56	53152,95	590,59
2023	17-14	118	51355,52	435,22	69510,96	589,08

3. Mediante escrito registrado el 16 de octubre de 2024, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24](#)<sup>2</sup> de la LTAIBG en la que pone de manifiesto lo siguiente:

*«De la información solicitada, solo se ha aportado una parte, so pretexto de la ponderación entre el interés público y la protección de los datos. A este respecto, queremos traer a colación que el propio CTBG en su resolución N/REF: 0172-2024 (y en otras múltiples resoluciones, véanse, por todas, las recientes R CTBG 512/2024, de 9 de mayo y R CTBG 530/2024, de 14 de mayo) referida a una solicitud efectuada por un miembro de la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de AGE en Zaragoza, ya concluyó que no sólo se aplica el Criterio Interpretativo conjunto AEPD /CTBG 1/2015, que establece que 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, como regla, es preciso llevar a cabo la ponderación suficientemente*

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



*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—, sino que incluso existe también 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 Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), que este CTBG considera vigente, 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».*

*Y a la vista de dichas previsiones legales y de la ponderación a efectuar con los datos del caso, siguiendo la doctrina de las resoluciones del CTBG, han de facilitarse todos los datos solicitados en este caso a Confederación Hidrográfica del Ebro».*

4. Con fecha 16 de octubre de 2024, el Consejo trasladó la reclamación al organismo requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considerase pertinentes. El 6 de noviembre de 2024 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

*«(...) En la respuesta a la solicitud inicial del interesado se proporcionó parcialmente la información solicitada referente a los complementos de productividad y cualquier gratificación de los empleados públicos del organismo desde 2020 a 2023 sin especificar los datos identificativos de los empleados habiendo realizado la correspondiente ponderación entre el interés público y la protección de datos con el fin de proteger los datos de carácter personal de los trabajadores del organismo.*

*Lo primero, hay que señalar que en esta Confederación no existen altos cargos ni personal eventual respecto de los que cabría justificar la información de datos personales, por lo tanto, la información se refiere a empleados públicos.*

*De acuerdo con la vigente normativa de aplicación, cuando la información pública contenga datos personales, su comunicación debe considerarse tratamiento de datos personales a todos los efectos, y teniendo en cuenta los principios de la Ley de Protección de Datos (licitud, limitación de finalidad, minimización, necesidad, proporcionalidad...), hay que valorar en cada caso si prevalece el acceso a información pública o la protección de los datos personales que pudieran contener.*



*Por ello, en la publicación de los datos del concepto de productividad en cada caso concreto hay que realizar una ponderación entre el interés público y los derechos de los trabajadores. El Tribunal Constitucional ha establecido unos límites al derecho de acceso a la información personal por los sindicatos, ya que el derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de todos los datos de los trabajadores, cuando los sindicatos no acrediten una necesidad debidamente justificada y no se justifique la necesidad para la que se requieren tales datos (Auto del TC 29/2008 de 28 de enero).*

*Por otra parte, en la guía de relaciones laborales de la Agencia Española de Protección de Datos ha establecido condiciones y límites para la divulgación: “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) del 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 3. La publicidad de los datos de productividad no puede ser indiscriminada, sino que debe limitarse a las personas autorizadas. 4. La publicación debe realizarse del modo que resulte menos perjudicial para la persona afectada. 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 así la Agencia Española de Protección de Datos en varios informes ha establecido que la publicidad de los datos de productividad debe limitarse a las personas autorizadas y como regla general no pueden publicarse por un medio que permita el acceso de personas distintas a las personas trabajadoras, y tampoco deben contener datos que permitan identificar a la persona trabajadora.*

*La Administración Pública es responsable del tratamiento de los datos personales del personal que presta sus servicios en la misma y por ello debe cumplir con las obligaciones que la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos de carácter personal establece. Y 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.*



*Por último, señalar que el solicitante invoca su condición de miembro de la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de la Administración General del Estado en la provincia de Zaragoza. Sin embargo, hay que señalar que para considerar que la solicitud proviene de esa Junta debería ir firmada por el Presidente de la misma y comunicada por su Secretario. Por lo que el solicitante en definitiva está pidiendo estos datos a título personal sin exponer los motivos.*

*Teniendo en cuenta lo expuesto y en aplicación del principio de minimización de datos, los datos identificativos de las personas trabajadoras no aportan ninguna información relevante de interés público, y en el presente caso existen motivos suficientes para no divulgarlos.»*

5. El 8 de noviembre de 2024, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 25 de noviembre de 2024 en el que, en primer lugar, respecto de del acceso al nombre y apellidos de los empleados públicos en distintas situaciones administrativas, partiendo de los artículos 12 y 13 LTAIBG, así como del Criterio Interpretativo 001/2015, concluye con que debe ser estimado por este Consejo. Y, en segundo lugar, en lo que atañe al listado de los complementos de productividad y/o gratificaciones, con indicación de apellidos, nombre y cuantías retribuidas por empleado público, con su desglose mensual o en su caso semestral y/o anual en función de la periodicidad de su percepción, además de los citados artículos 12 y 13 LTAIBG, fundamenta el acceso en el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, en el que se y en la doctrina que, sobre su vigencia sostiene este Consejo de Transparencia en múltiples resoluciones.

## 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 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.](#)<sup>4</sup>, el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que,

---

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#α38>

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>



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.

2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)<sup>6</sup> el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose 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 información relativa a los listados con identificación nominal de empleados públicos que en el periodo de 2020 a 2023 se hubiesen encontrado en comisión de servicios, adscripción provisional y adscripción temporal de funciones, así como, para el mismo periodo, los listados de los diferentes complementos de productividad o cualquier otro tipo de gratificación con indicación de la identidad de los perceptores y las cuantías, con desglose mensual o semestral y / o anual.

El organismo requerido dictó resolución acordando conceder el acceso en los términos que han quedado reflejados en los antecedentes, omitiendo la identidad de los empleados públicos que ocupaban puestos de acuerdo con alguna de las formas de provisión indicadas, así como de los perceptores de las productividades y gratificaciones extraordinarias, añadiendo respecto de esta cuestión en el trámite de alegaciones, que en el organismo no existen altos cargos ni personal eventual

---

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

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



respecto de los que cabría justificar la información de datos personales. El reclamante muestra su disconformidad con relación a la información relativa a dichos puntos en lo que atañe a la identidad de los empleados públicos.

4. Sentado lo anterior, se ha de tener presente la singular circunstancia de la existencia de una situación de litispendencia con relación a dos resoluciones de este Consejo que se pronuncian sobre un objeto similar —Resolución 082/2022, de 5 de julio, acceso a listado identificativo de perceptores, por centro de trabajo, de complemento de productividad y Resolución 605/2021, de 24 de enero de 2022, acceso por representantes sindicales de relación nominativa de perceptores de complemento de productividad y gratificaciones en el ámbito del departamento ministerial—.

Con relación a la cuestión de fondo planteada, entiende este Consejo que 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—.

A mayor abundamiento, cuando específicamente concurre la particularidad, como es el caso, de que el reclamante goza de la condición de representante de los trabajadores, considera este Consejo que 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. De ahí que 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, por lo que la balanza debería inclinarse necesariamente a favor de reconocer el derecho de acceso a la información solicitada sobre los empleados públicos de la organización.

A lo expuesto se añade que este Consejo considera de aplicación 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 Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), a 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».

La SAN de 6 de febrero de 2024 se aparta de esta doctrina –dictada con relación a la precedente resolución 082/2022–, considerando que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984 fue derogado expresamente por el Estatuto Básico del Empleado Público, en la disposición derogatoria única b) de modo que, efectuando el correspondiente juicio de ponderación del artículo 15.3 LTAIBG considera que no está justificado que se entregue la información solicitada que permite identificar a todos los perceptores del complemento de productividad, revocando en consecuencia la sentencia de instancia y estimando el recurso interpuesto por la Administración General del Estado.

Mediante el precitado ATS de 12 de septiembre de 2024, el Alto Tribunal resolvió admitir el recurso de casación planteado por este Consejo declarando que *«la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia consiste en determinar si, conforme a la normativa existente contenida en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la Disposición Final 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, los representantes sindicales tienen derecho a acceder a la información pública relativa a las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad»*.

5. En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos jurídicos anteriores considera este Consejo que, una vez tramitado este procedimiento, procede acordar la suspensión de su resolución hasta que la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo dicte sentencia en el recurso de casación n.º 3876/2024 interpuesto frente a la SAN de 6 de febrero de 2024 (apelación 100/2023).

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **SUSPENDER** la resolución de la reclamación interpuesta frente a la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA



DEL EBRO / MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO hasta que recaiga sentencia en el recurso de casación (RCA) n.º 3876/2024, admitido a trámite por ATS de 12 de septiembre de 2024, interpuesto frente a la SAN de 6 de febrero de 2024 (apelación 100/2023).

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: 2025-0229 Fecha: 26/02/2025

---

<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>