



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Resolución 292/2021

S/REF:

N/REF: R/0292/2021; 100-005096

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana/Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra

Información solicitada: Retribución variable del personal directivo fuera de convenio (2017-2020)

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el interesado, con fecha 17 de febrero de 2021, solicitó a la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, la siguiente información:

Que en base a los criterios expuestos en la Resolución conjunta del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) y la Agencia Española de Protección de datos (AEPD) de fecha 24/06/2015 (que se adjunta) y especialmente lo establecido en el apartado 2.B.a

SOLICITA:

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, Jefes de Departamento, Jefes de Unidad y Secretaria.

2. Con fecha 19 de febrero de 2021, el interesado solicitó nuevamente a la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, la siguiente información:

Que según consta en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante:

Artículo 48. Retribuciones del personal.

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.

Dichos criterios vienen establecidos en el Marco de Actuación de OPPE en materia de Personal de Fuera de Convenio en el ámbito del Sistema Portuario, donde se delimitan la estructura y retribuciones del personal no acogido a convenio. En dicho documento, se establece que, en relación a las bolsas de productividad distribuidas por Puertos del Estado, la asignación individual de la misma se efectuará por el Órgano competente de cada Autoridad Portuaria en el marco del correspondiente plan de dirección por objetivos.

Que según se establece en el 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:

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

Que en relación a la según ha establecido la Sentencia del Tribunal Supremo 748/2020, de 11 de Junio de 2020, la Junta de Personal tiene derecho a conocer los objetivos de los que depende el concreto reparto de las distintas bolsas de productividad, los criterios seguidos para su distribución y las instrucciones emitidas para efectuarlo, al tratarse de una información directamente relacionada con las retribuciones de los empleados públicos. No existe ningún precepto que limite o excluya el derecho a obtener dicha información con independencia de la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva, antes al contrario el art. 40 del propio Estatuto, establece un derecho a ser informados de forma independiente.

Por lo expuesto, esta sección sindical SOLICITA:

- 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.

3. Mediante resolución de fecha 16 de marzo de 2021, la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, contestó al solicitante lo siguiente:

Se adjunta documento "Sistema de Evaluación del Desempeño del Equipo Directivo" y a continuación los datos de retribución variable de los años solicitados.

Año 2017

% anual asignado	Número de personas
28,17	1
28,07	1
27,50	1
26,46	1
24,87	1
24,73	1
24,68	1
24,25	2
23,07	1
22,91	1

Año 2018

% anual asignado	Número de personas
28,50	1
27,50	2
27,00	3

26,00	4
22,00	1

Año 2019

% anual asignado	Número de personas
30,00	1
29,00	2
28,00	3
27,50	1
26,00	2
25,00	1
24 00	1
22,00	1

Año 2020

% anual asignado	Número de personas
29,00	1
28,60	1
28,20	2
27,90	1
27,50	1
26,80	1
25,00	2
22,50	3

4. Ante esta respuesta, con fecha de entrada el 24 de marzo de 2021, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24¹](#) de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, con el siguiente contenido resumido:

El día 17/03/2021, se recibe respuesta de la empresa (que se adjunta Como Anexo III), que entendemos no atiende a lo solicitado y en concreto:

- *No especifica ni el importe ni identifica a los perceptores.*
- *No hace ninguna mención a los objetivos asignados (solo al procedimiento general denominado sistema de evaluación del desempeño que se adjunta como Anexo IV)*
- *No contesta ni hace mención al grado de consecución obtenido lo que además impide que cada uno de los trabajadores afectados conozca el fundamento de su propia retribución variable ya que no se informa ni se justifica a los propios perceptores.*

Complementariamente esta sección sindical considera que la conducta de la Autoridad Portuaria obligándonos a recurrir a esta instancia ignorando completamente la clara

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

información de las resoluciones mencionadas (de las cuales se remitió copia a la Secretaría General y División de Personas de la entidad, mediante correo que se adjunta como Anexo V) podría constituir una obstaculización del ejercicio de los derechos sindicales y por lo tanto objeto de sanción en virtud del artículo 29)1.i de la Ley 19/2013.

Por todo lo cual, esta Sección Sindical, SOLICITA se tenga por presentada reclamación y en virtud de los fundamentos expuestos, se inste a la empresa a facilitar la información solicitada y en su caso se incoe el oportuno procedimiento sancionador con traslado al órgano competente.

5. Con fecha 26 de marzo de 2021, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas, contestando la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA, en resumen, lo siguiente:

(...)

5ª.- La información que se facilitó por la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra en fecha 17/03/2021, se realizó atendiendo a los derechos de información, consulta y competencias que ostentan los delegados sindicales en virtud de lo establecido en el 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 Autoridad Portuaria no dictó resolución alguna al amparo de la LTAIBG en respuesta a la solicitud de fecha 19/02/2021, interpretando que su solicitud se efectuaba de conformidad con la normativa laboral y sindical mencionada, por cuanto no invocó dicha LTAIBG, aludiendo en su petición a su condición de representante sindical.

6ª.- Esta Autoridad Portuaria considera que no corresponde al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ejercer funciones revisoras de la actividad administrativa de este organismo público en lo concerniente a las relaciones sindicales o laborales con sus empleados, por lo que el solicitante podrá acudir, si lo considera oportuno, a los recursos que correspondan de conformidad con la normativa sectorial de aplicación.

7ª.- En consecuencia, este organismo público considera que la presente reclamación ha de ser inadmitida a trámite.

6. El 15 de abril de 2021, en aplicación del [art. 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)², del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se concedió Audiencia

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20181206&tn=1#a82>

al reclamante para que, a la vista del expediente, presentase las alegaciones que estimara pertinentes en defensa de su pretensión, las cuales tuvieron entrada el 16 de abril de 2021, con el siguiente contenido:

En cuanto a las alegaciones 1ª y 5ª y admitiendo mi ignorancia en la materia, entiendo que el hecho de que aunque efectivamente la solicitud realizada no mencione un determinado precepto legal, esto no debería ser motivo suficiente para denegar el acceso a una información en caso de que dicho derecho de acceso este amparado por cualquier norma aunque esta no aparezca citada en la solicitud.

Tampoco debería ser obstáculo para que la APMRP pueda responder amparándose en otra norma no mencionada en la petición. Tanto es así que en el escrito de alegaciones de la APMRP, se menciona la Ley 3/2015 reguladora del ejercicio de alto cargo de la AGE sin que dicha norma fuese previamente mencionada en ninguno de los escritos presentados por esta sección sindical. O sea, se amparan en una norma que no está citada en la petición. En todo caso, tomo nota para, en futuras demandas ante la empresa, incluir una mención del tipo “cualquier precepto aplicable” “normativa vigente” o similar, al estilo de las que la propia APMRP suele incluir en sus autorizaciones varias, pliegos, concesiones y normas internas.

Curiosamente, en la 2ª alegación se confirma que el segundo escrito presentado por esta sección sindical en el que efectivamente se invoca la LTAIBG ha sido contestado (aunque también sin aportar la información solicitada) por lo que entiendo que si antes no existía motivo de reclamación, la respuesta denegatoria a la segunda petición es motivo suficiente para presentarla ahora. De esta respuesta con fecha de registro de salida 12/04/2021 tampoco he recibido ningún tipo de notificación.

Precisamente sobre esa 2ª alegación se adjunta respuesta de la empresa como Anexo I. En dicha respuesta se mantiene la negativa a facilitar la información solicitada (excepto en el caso de Presidente y Director) alegando que solo “Tienen la condición de altos cargos los Presidentes y Directores de las Autoridades Portuarias (ex art. 1.2.d., de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado). Al respecto se adjunta como Anexo II el documento “Marco de Actuación de Puertos del Estado” aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), que especifica “las pautas para la determinación de la estructura del PERSONAL DIRECTIVO” incluyendo lo referente a los Jefes de Departamento, División y Unidad. Salvo error por mi parte, en ausencia de Estatuto que lo regule, la única norma que identifica al personal sobre el que solicita la información es el mencionado Marco de Actuación en los puestos de Jefe de Área, Jefe de Departamento y Jefe de Unidad que vienen expresamente identificados como DIRECTIVOS y por lo tanto englobados como tal en la enumeración sobre personal que se podría calificar como directivo en el Criterio 1/2015 del CTBG.

Respecto al establecimiento que se hace en la respuesta de “los caracteres que reúne el personal de alta dirección y que integra una relación laboral de carácter especial” nada que contestar. Será el CTBG quien deba definir si el Criterio 1/2015 afecta a directivos o solo a “altos directivos”.

Si como se menciona en la 6ª alegación esto es una cuestión administrativa, el personal Fuera de Convenio de las Autoridades Portuarias, podrá ser retribuido sin ningún tipo de control ni por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) ya que también se ha denegado el acceso al derecho de información del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores (respuesta denegatoria en Anexo I) ni atendiendo a criterios de transparencia (alegaciones solicitando inadmisión). Téngase en cuenta que ni siquiera existe una Relación de Puestos de Trabajo aprobada (ver respuesta de la empresa que se adjunta como Anexo III, confirmando este dato). Ni en las alegaciones ni en el escrito de respuesta (Anexo I), nada se dice en cuanto a los objetivos asignados (solo al procedimiento general denominado sistema de evaluación del desempeño) ni al grado de consecución obtenido lo que como ya se ha mencionado impide que cada uno de los trabajadores afectados conozca el fundamento de su propia retribución variable ya que no se informa ni se justifica a los propios perceptores.

Interesa también destacar lo mencionado en dicha respuesta en cuanto a que “en las Autoridades Portuarias es su Director el que asume íntegramente la dirección y gestión ordinaria”.

Además de llamar la atención sobre la capacidad, omnisciencia y conocimiento que atendiendo a este criterio pueda requerir la ocupación de Director (en materias tan diversas como Administración y Finanzas, Sostenibilidad, Operaciones Portuarias o TIC), si esto es así resultará muy grato trasladar esta información a todo el personal Fuera de Convenio (Jefes de División, Departamento o Unidad). Seguro que estarán más tranquilos en cuanto al alcance de su responsabilidad en los procesos en que participan. Y a todas esas responsabilidades que aglutina la figura del Director, hay que añadir que es la única persona de la Organización, que ahora mismo conoce las cláusulas contractuales y decide cuanto y por qué cobra el personal Fuera de Convenio que no es alta dirección, ni tampoco técnico ni administrativo, ni tiene equivalencia en la Función Pública, pero no tiene Estatuto que lo regule, sea lo que sea”.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG](#)³, en conexión con el [artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno](#)⁴, el Presidente de este Consejo de Transparencia es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter potestativo y previo a su eventual impugnación en vía contencioso-administrativa, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. Con carácter preliminar, hay que analizar las alegaciones de la Administración relativas a que *“no dictó resolución alguna al amparo de la LTAIBG en respuesta a la solicitud de fecha 19/02/2021, interpretando que su solicitud se efectuaba de conformidad con la normativa laboral y sindical mencionada, por cuanto no invocó dicha LTAIBG, aludiendo en su petición a su condición de representante sindical”*.

Ciertamente, 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, destacando los siguientes pronunciamientos:

-La Sentencia 93/2017, de 17 de julio de 2017, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid en el PO 47/20167, en la que se afirma que *“No cabe calificar el artículo 40.1.f) del EBEP de” régimen específico de acceso a la información”*,

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

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

en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84."

- La Sentencia 82/2018, de 6 de julio de 2018, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Madrid en el PO 50/2018, según la cual *"el hecho de que la Junta de Personal tenga como una de sus funciones recibir información sobre política de personal, evolución de las retribuciones, evolución del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, no puede ser calificado como un régimen específico de acceso a la información pública, pues no contiene ninguna regulación relativa a la forma y modos en que puede acceder a dicha información y los medios y procedimientos para hacerla efectiva (...) De un lado porque las Juntas de Personal son órganos de representación de los funcionarios públicos, mientras que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo se efectúan en las Mesa de Negociación, en cuyo seno de "los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones" (arts. 31 a 38 del EBEP). De manera que puede eventualmente haberse entregado tal información a los sindicatos o pactarse con ellos la forma de hacerlo, pero esto no impide que la Junta de Personal que no interviene en tales acuerdos y pactos pueda solicitar es misma información con fundamento en el derecho a la información reconocido y regulado en la LTBG. (...) el considerar que hay que limitar el acceso a los datos de todos y cada uno de los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo en la AEAT es un razonamiento tan generalizado y sin matices que no puede ser calificado como proporcionado, ni mínimamente justificado, ni atiende tampoco a las circunstancias del caso concreto, sino que lo extiende y refiere en general a todos los funcionarios de la entidad, por lo que no puede entenderse ajustado a lo que exige el art. 14.2 de la LTBG para restringir o limitar el derecho de acceso."*

- En similares términos se pronuncia la Sentencia 5/2019, de 21 de enero de 2019, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Madrid, sobre el ejercicio de acceso a la información del Comité de Empresa de la Agencia EFE.

3. En cuanto al fondo del asunto planteado, se solicita 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, en los términos que figuran en los antecedentes de hecho.

La Administración entrega determinada información que el reclamante considera insuficiente, puesto que, a su juicio, *"no especifica ni el importe ni identifica a los perceptores, no hace ninguna mención a los objetivos asignados (solo al procedimiento general denominado*

sistema de evaluación del desempeño) y no contesta ni hace mención al grado de consecución obtenido lo que además impide que cada uno de los trabajadores afectados conozca el fundamento de su propia retribución variable ya que no se informa ni se justifica a los propios perceptores”.

Nos encontramos ante un supuesto en el que debe ponderarse el derecho de acceso a la información con la protección de datos de carácter personal de los interesados.

La relación entre ambos derechos, en lo que aquí nos afecta, se encuentra regulada por el artículo 15 de la LTAIBG cuyo alcance ha sido precisado conjuntamente por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en el [Criterio Interpretativo nº 1 de 2015](#)⁵, en el siguiente sentido:

(...) 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.

A. Dado que en uno y otro caso la información incluye datos de carácter personal, el órgano, organismo o entidad responsable de la misma, a la hora de autorizar el acceso, habrá de realizar la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, tal y como ya ha visto que sucedía en el supuesto de la letra b) del precedente apartado A.

B. Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta 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 datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.

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

⁵ <https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/criterios.html>

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.

Asimismo, en el Recurso de Casación núm. 577/2019, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, del Tribunal Supremo, dictó la Sentencia núm. 748/2020, de 11 de junio de 2020, en la que enjuició el acceso de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de Valencia a la siguiente información:

- Los objetivos asignados a principios de 2015 y 2016, a las distintas áreas, administraciones, unidades, equipos y secciones de la delegación especial y el nivel de consecución obtenidos.
- Criterios de reparto de las bolsas de productividad de mejor desempeño baremada de inspección por objetivos y agentes tributarios que incluya e detalle de los fijados desde la Dirección de la AEAT, así como los establecidos por la Delegación especial, con desglose por grupos funcionales, niveles y módulos de valoración en su caso, en el año 2015 y 2016.
- Objetivos asignados a principios de 2015 y 2016 a los efectos de la valoración y concesión de productividad extraordinaria por resultados vinculados al Plan Especial de Intensificación de Actuaciones (PEIA) de los años 2015 y 2016.

- Instrucciones para el reparto de la parte variable de la productividad extraordinaria por resultados vinculada al PEIA del año 2015 y 2016.

La doctrina sentada por el Alto Tribunal fue que *“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”*.

Igualmente, en el Recurso de Casación núm. 7550/2018, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, del Tribunal Supremo, dictó la Sentencia núm. 852/2020, de 22 de junio de 2020, en la que enjuició el acceso a la retribución anual bruta percibida en 2014 y 2015 por el personal directivo de la Corporación RTVE, con identificación del perceptor, el literal del puesto del organigrama y su retribución realmente percibida en 2014 y 2015 para todo el personal que haya ocupado un puesto de dirección y subdirección en este período.

En este caso, el Tribunal dictaminó que *“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...*

Pues bien, las pautas establecidas en este Criterio Interpretativo fueron las que se aplicaron en la resolución originariamente impugnada del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 15 de marzo de 2017. En ella considera el Consejo que al no ser el salario un dato especialmente protegido, no incluido en el artículo 7 LOPD- como así se estimó por ambos órganos jurisdiccionales- y tampoco ser un dato meramente identificativo, debe estar a la exigencia de ponderación prevista en el artículo 15.3 LTAIBG, por lo que examina la información sobre los salarios de los directivos durante los años 2014 y 2015.

Razona que CRTVE es 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, aplica 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, por tratarse de una sociedad mercantil con participación 100% pública y financiada con cargo a los PGE en

atención a su conexión con el interés público en el conocimiento de la organización y el funcionamiento de las instituciones públicas y en cómo se emplean los recursos públicos. En fin, 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, concluye el Consejo que debe entregarse la información sobre las retribuciones en cómputo anual....En este mismo sentido concluye la Audiencia Nacional, que asume la interpretación de que la información solicitada es accesible mediante publicidad, al considerar en primer término, que las retribuciones del personal directivo de RTVE no se incardinan en los datos de carácter personal especialmente protegidos del artículo 7 de la ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y seguidamente, -si bien de una forma escueta- asume la ponderación de los intereses realizada en la resolución del Consejo impugnada, e interpreta que el acceso a la información es prevalente, y ello -declara- al objeto de alcanzar un sistema que garantice la transparencia y objetividad en el ámbito público.”

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.

Por lo tanto, la reclamación presentada debe ser estimada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución de la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, de fecha 16 de marzo de 2021.

SEGUNDO: 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:

- *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.*

TERCERO: INSTAR la AUTORIDAD PORTUARIA DE MARÍN Y RÍA DE PONTEVEDRA del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23, número 1⁶](#), 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 octubre⁷](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa⁸](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>