



Consejo de  
Transparencia y  
Buen Gobierno AAI

## Resolución 867/2019

S/REF:

N/REF: R/0867/2019; 100-003228

Fecha: La de la firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Agencia Estatal de Administración Tributaria/MINISTERIO DE HACIENDA

Información solicitada: Listados de productividad de la AEAT en la provincia de Huelva

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó a la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT), del MINISTERIO DE HACIENDA, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup> (en adelante LTAIBG), con fecha 12 de junio de 2019, la siguiente información:

*Que como consecuencia de la respuesta del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno sobre consulta realizada tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y teniendo en cuenta que según este organismo el Criterio Interpretativo 1/2015 de 24 de junio de 2015 sigue vigente y no ha sufrido ninguna modificación, esta Junta de Personal, en la reunión celebrada el pasado día 05 de Junio, llegó al acuerdo por unanimidad de enviar el presente escrito por el que se SOLICITA que sean entregados a los representantes sindicales de la provincia de Huelva*

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

*los listados provinciales de productividad tal y como se venía haciendo hasta el pasado mes de enero.*

No consta respuesta de la Administración.

2. Ante la falta de respuesta, mediante escrito de entrada el 4 de diciembre de 2019, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno con el siguiente contenido:

*Mediante resolución de fecha 8 de marzo de 2019 (se acompaña como DOC.1), la Subdirección de Relaciones Laborales de AEAT decidió suspender la entrega a las organizaciones sindicales de la información sobre el concepto retributivo de productividad a nivel provincial que, en base al Acuerdo del 28/05/2009 (se acompaña como DOC.2), se venía proporcionando con periodicidad mensual, por interpretar que dicha entrega se veía afectada por la recién publicada L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.*

*La AEAT ya suspendió la entrega de los listados de productividad en el año 2009, y se vio obligada a volverlos a difundir siguiendo el criterio de Función Pública en base a la normativa en vigor, el artículo 23.3 de la Ley 30/1984. Desde el año 2009 hasta enero de 2019, la AEAT ha cumplido con la normativa vigente entregando los listados a los sindicatos y juntas de personal como representantes de los trabajadores.*

*Desde el mes de Septiembre de 2019, la AEAT ha vuelto a entregar a las organizaciones sindicales información sobre productividad, incluidos los meses atrasados, con el siguiente contenido:*

- *Código de Delegación Especial/ Departamento*
- *Delegación Especial/ Departamento*
- *Nivel del Funcionario*
- *Grupo del Funcionario*
- *Año y mes*
- *Cantidad mensual por modalidad*

---

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

*En los nuevos listados se ha suprimido la siguiente información que se facilitaba hasta principios del año 2019, en base al Acuerdo de 28/05/2019 antes citado:*

- *Código de Delegación*
- *Apellidos y nombre*
- *Identificador único (NUMA)*
- *Cuerpo de pertenencia*
- *Denominación del puesto de trabajo*
- *Área de pertenencia*

*Siendo otro cambio significativo, que los nuevos listados que se entregan no se corresponden con las provincias (ámbitos de representación de las secciones sindicales y representantes del personal) como se venía haciendo, sino que incluyen todas las provincias de la Comunidad Autónoma del ámbito de la correspondiente Delegación Especial. Se acompaña como DOC. 3 una primera hoja del listado entregado en enero de 2019 con el formato antiguo (con los datos personales eliminados), y como DOC. 4 una primera hoja del listado entregada con el nuevo formato.*

*En la Junta de Personal, celebrada el día 5 de junio de 2019, se acordó por unanimidad solicitar al Sr. Delegado de la AEAT de Huelva que les fueran entregados a los representantes sindicales de esta provincia, los listados provinciales de productividad, tal y como se venía haciendo hasta el pasado mes de Enero. En la siguiente reunión de la Junta de Personal de fecha 26 de Septiembre de 2019, se analizó la nueva información facilitada y se observó la supresión de datos y el aumento de la plantilla a la que se refieren, haciendo imposible identificar a los perceptores, discriminar por áreas funcionales y, ni siquiera, agrupar por provincias, lo que imposibilita que las cantidades que perciba cada funcionario sean de conocimiento público de los demás funcionarios de su ámbito, sin que los responsables de la AEAT hayan concretado que problema existe en la entrega de la información sobre el concepto retributivo de productividad desde la publicación de la LO 3/2018, por lo que se acordó por unanimidad presentar esta reclamación.*

*La petición realizada y la presente reclamación encuentra fundamento en las siguientes consideraciones que pasamos a exponer:*

*Primera- El artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, define la productividad como parte de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos, y especifica que "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."*

*Dicho artículo 23.3 ha sido derogado por la disposición derogatoria única del E.B.E.P., aunque el alcance de dicha derogación ha de ser interpretado de conformidad con lo establecido en la D.F. 4ª del propio E.B.E.P., es decir, "producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto."*

*Segunda- Los datos económicos relativos al complemento de productividad de los funcionarios públicos entran en la categoría de datos de carácter personal a los que resulta de aplicación la L.O. 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.*

*La comunicación de los mismos a los demás funcionarios del Departamento u Organismo encuentra amparo en el artículo 11.2.a) de dicha Ley, según el cual, el consentimiento expreso del interesado para la cesión de esos datos a terceros, consagrado en su artículo 11.1, no será preciso cuando la cesión esté autorizada en una ley, siendo el hecho que en esta exigencia queda cumplida por el artículo 23.3.c), último párrafo, primer inciso, de la Ley 30/1984.*

*Por todo lo anterior, en el ejercicio del derecho a la reclamación prevista en el artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre **SOLICITO:***

*Tenga por presentado el presente escrito de reclamación ante este Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno para que inste a la Delegación de la AEAT en Huelva a **facilitar a esta Junta de Personal la información solicitada** en nuestro escrito de fecha de 12 de junio.*

3. Con fecha 17 de diciembre de 2019, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, al objeto de que se pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. La respuesta de la Agencia tuvo entrada el 27 de enero de 2020 e indicaba lo siguiente:

*1.- Reclamación extemporánea.*

*El reclamante presentó solicitud de entrega de los listados provinciales de productividad el día 12 de junio de 2019 al Sr. Delegado de la Agencia Tributaria de Huelva. Solicitud que el reclamante considera que no ha sido atendida puesto que la documentación que le fue entregada no era, a su entender, adecuada y suficiente.*

*Contra esta denegación presunta presenta reclamación ante el CTBG el 3 de diciembre de 2019.*

*De conformidad con lo previsto en el artículo 20.1 de la ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el plazo máximo para notificar la resolución en la que se conceda o deniegue el acceso es de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo finalizó el 12 de julio de 2019.*

*El artículo 20.4 de la ley 19/2013 determina que, transcurrido el plazo máximo para resolver sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. En consecuencia, la solicitud debe entenderse desestimada el 12 de agosto de 2019.*

*Por su parte, el artículo 24 de la misma norma determina en su punto 2 que la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo. Este plazo de interposición finalizó el 13 de septiembre de 2019.*

*En consecuencia, la presentación de una reclamación ante el CTBG, el 3 de diciembre de 2019, por una denegación presunta a una solicitud presentada el 12 de junio de 2019, debe entenderse extemporánea.*

*Debe tenerse en cuenta, además, que la información suministrada a la Junta de Personal de la Agencia Tributaria de Huelva, que el reclamante considera inadecuada e insuficiente, se produjo en el nuevo formato en el mes de agosto de 2019 (incluyendo datos de productividad desde el mes de enero hasta el mes de agosto, ambos inclusive), siendo trasladada posteriormente la información correspondiente a cada mes, por lo que ni aun teniendo en cuenta la fecha inicial, de acuerdo con las disposiciones citadas, podría considerarse presentada en plazo la reclamación ante el CTBG.*

## *2. Régimen específico de información.*

*En cuanto a la aplicación de la Ley 19/2013, de Transparencia y Buen Gobierno (LTBG), a la información que tienen derecho a recibir los órganos unitarios de representación, en este caso las Juntas de Personal, la Agencia Tributaria ha venido sosteniendo que el mencionado artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público constituye un régimen legal específico aplicable con carácter preferente a la LTBG, conforme al apartado segundo de la disposición adicional primera de la misma.*

*En efecto, las Juntas de Personal y Delegados de Personal son órganos de representación de los funcionarios públicos y tienen un ámbito territorial y objetivo de actuación propia,*

*marcado por la legislación vigente, el Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP), por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto y el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que regulan la información a cuyo acceso tienen derecho los órganos de representación; es decir, todo el conjunto de derechos, deberes, facultades y funciones de los órganos de representación integra un marco de relaciones laborales constitutivo del régimen específico para el acceso a la información de los órganos y representantes del personal, que, por tanto, debe ser aplicado prioritariamente a la LTBG, que ha de pasar a aplicarse con carácter supletorio, según dispone el apartado segundo de su disposición adicional primera.*

*Recordemos que el citado artículo 40.1 del EBEP recoge como funciones de las Juntas de Personal las de (a) recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, así como (f) la de colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.*

*Por este motivo, la Agencia Tributaria ha presentado recurso de casación contra la sentencia de 23 de noviembre de 2018, dictada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso de Apelación nº 53/2018, interpuesto contra sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4, dictada en el recurso contencioso-administrativo nº 36/2016, interpuesto por la Agencia Tributaria contra Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno; considerando que no existe jurisprudencia sobre este asunto y estimando conveniente un pronunciamiento del Tribunal Supremo.*

### *3.- Contenido de la Información.*

*Como consecuencia de la entrada en vigor de la normativa sobre protección de datos (Reglamento UE de Protección de Datos de 27 de abril de 2016, y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales), que impide ceder datos personales de los funcionarios a terceros sin su consentimiento expreso, o bien sin que exista una autorización legal que lo indique, así como de determinadas resoluciones de la Agencia de Protección de Datos y pronunciamientos judiciales, se considerará procedente modificar el contenido de la información sobre productividad que podía comunicarse a las organizaciones sindicales.*

*A este respecto, hay que tener también en cuenta que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, que había avalado la cesión de la información sobre productividad a las organizaciones sindicales, había sido derogada implícitamente por el Estatuto Básico del Empleado Público*

*(Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre), cuya artículo 40 establece que las Juntas de Personal y los Delegados de Personal tienen como función "recibir información sobre... los datos referentes a la evolución de las retribuciones "; y asimismo "colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad". Lo anterior supone que las organizaciones sindicales tienen derecho a recibir una información genérica sobre productividad en el marco de las funciones que recoge el artículo 40 del EBEP, pero no a conocer la cantidad que perciba cada empleado público, identificado con sus datos personales.*

*A mayor abundamiento, en reunión de fecha 27 de junio de 2019, de la Mesa de seguimiento del Acuerdo Agencia Tributaria-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales, se trasladó por parte de la Agencia Tributaria la existencia de un pronunciamiento de 13 de febrero de 2018 de la Agencia de Protección de Datos ante el requerimiento de un funcionario de la Agencia Tributaria en el que se considera carente de base jurídica la entrega a los representantes sindicales de las relaciones nominativas de productividad dado que no existe norma con rango de Ley que lo ampare requiriéndose en todo caso "el consentimiento de los afectados para que los datos referidos a las cantidades percibidas en concepto de complemento de productividad sean facilitadas a los órganos de representación de los empleados públicos", todo ello poniéndolo en relación con el Informe 0137/2010 del Gabinete Jurídico de la Agencia de Protección de Datos.*

*En consecuencia, se ha procedido a sustituir los listados de productividad que se venían remitiendo a las organizaciones sindicales, en los que se incluían los datos personales de los funcionarios, por unos listados de cada Departamento o Delegación Especial que incluyen el nivel de complemento de destino del puesto, el subgrupo del funcionario, y el desglose por tipo de productividad, si bien prescindiendo de datos personales. Todo ello desde la consideración de que son necesarias estas limitaciones para cumplir con la normativa de protección de datos dados los pronunciamientos antes citados de la Agencia de Protección de Datos, así como de determinadas resoluciones judiciales.*

*Por tanto, debe entenderse que la información que se suministra a las organizaciones y representantes sindicales se ajusta a las previsiones normativas vigentes, habiéndose informado tanto por escrito como en reuniones de las correspondientes mesas de negociación sobre las consecuencias del marco normativo en el suministro de información.*

*Para el caso de que se considerara estimable la petición del reclamante de incluir en la información que se suministra los datos identificativos de los distintos perceptores del complemento de productividad, ha de tenerse en cuenta, entre otras, la Sentencia de la Sala*

*de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, de 21 de marzo de 2019, dictada en Apelación contra la Sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo núm. 6, en procedimiento núm. 50/2017 interviniendo como apelado la Junta de Personal de la Agencia Tributaria de Valencia, en cuyo fundamento de derecho Tercero se expone "TERCERO.- En cambio, si debe tener favorable acogida el tercer motivo del recurso de apelación en tanto que se decide facilitar a la Junta de Personal datos personales de los ocupantes de los puestos sin haber respetado el principio de audiencia.*

*La estimación de la demanda conlleva la retroacción de actuaciones a fin de que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, antes de resolver sobre la solicitud de información, arbitre un trámite de audiencia a los funcionarios cuyos datos personales van a ser entregados a la Junta de Personal.*

*A fin de preservar la identidad de quienes efectúen alegaciones, deberá adoptarse las medidas necesarias por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, a fin de que no se conozcan los datos personales de quienes se opusieron a la reclamación antes de que sea resuelta y se proceda a su ejecución."*

*Y cuyo FALLO reitera: "ESTIMAMOS en parte el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6, en el procedimiento núm. 50/2017, revocamos la sentencia de instancia y estimamos en parte la demanda, a fin de que se retrotraigan las actuaciones y por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se dé audiencia a los funcionarios afectados, adoptando las cautelas necesarias para que los datos personales de quienes formulen alegaciones no sean conocidos mientras no se resuelva sobre la petición, sin costas".*

*En conclusión, en virtud de lo expuesto se considera extemporánea la Reclamación presentada en nombre y representación de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de la provincia de Huelva, contra la denegación presunta de su solicitud de información en materia de complemento de productividad, o, subsidiariamente que debe ser desestimada por ser adecuada, suficiente y ajustada a la normativa vigente la información suministrada a los representantes sindicales de personal en esta materia. Todo ello al margen de que conforme se ha indicado, la Agencia Tributaria considera que el derecho de acceso a la información pública previsto en la LTBG, no es de aplicación a las juntas de personal, dado que estas tienen un régimen legal específico.*

- 4. Esta reclamación finalizó mediante resolución del Consejo de Transparencia, de fecha 27 de febrero de 2020, por la que se acordaba SUSPENDER el plazo para resolver la presente reclamación hasta que se resuelva el Recurso de Casación presentado por la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA ante el Tribunal Supremo sobre el mismo asunto.*

Esta suspensión se acordó porque *“la AEAT pone de manifiesto que ha presentado Recurso de Casación contra la sentencia de 23 de noviembre de 2018, dictada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso de Apelación nº 53/2018, interpuesto contra sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4, dictada en el recurso contencioso-administrativo nº 36/2016, interpuesto por la Agencia Tributaria contra Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno; considerando que no existe jurisprudencia sobre este asunto y estimando conveniente un pronunciamiento del Tribunal Supremo.*

*Teniendo en cuenta dicho recurso, pendiente de resolución y a pesar de la posición reiteradamente mantenida por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, y tal y como se ha procedido en casos similares a éste, si bien nos reafirmamos en los argumentos y conclusiones de la resolución recurrida en vía Contencioso-Administrativa, no puede dejarse de lado al resolver la presente reclamación esta situación de litispendencia derivada del hecho de que el objeto de las solicitudes de información presentadas y no atendidas son similares en ambos casos.*

*Así, ha de tenerse en cuenta que el artículo 63 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa indica que la sentencia que se dicte en el marco de un recurso Contencioso-Administrativo “declarará la inadmisibilidad del recurso o de alguna de las pretensiones en los casos siguientes:*

*d) Que recayera sobre cosa juzgada o existiera litispendencia.”*

*Como conclusión, se entiende que debe suspenderse el plazo para resolver la presente reclamación hasta que se resuelva el recurso de casación presentado contra la sentencia de 23 de noviembre de 2018, dictada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso de Apelación nº 53/2018, actualmente en curso.*

5. Con fecha 27 de marzo de 2018, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4, pronunció la siguiente Sentencia en el Recurso Contencioso-Administrativo registrado con el número 36/2016, presentado por la AEAT: *“Se desestima el Recurso Contencioso-Administrativo PO núm. 36/2016, interpuesto por la Abogacía del Estado, en la representación que legalmente ostenta, contra las resoluciones identificadas en el encabezamiento de esta Sentencia, que se confirman, por ser conformes a derecho, con imposición de costas a la parte demandante en los términos recogidos en el último fundamento de derecho.”*

Los argumentos de la Sentencia fueron los siguientes: *"Afirma la parte demandante que la Ley 19/2013 atribuye al CTBG una función revisora. En este caso, no existe resolución ni expresa ni presunta cuando se pronuncia el CTBG.*

*Este motivo no puede ser acogido, ya que la AEAT ha dictado Resolución de 3 de mayo de 2016, inadmitiendo la solicitud de información y la Junta de Personal formuló solicitud de información ante la AEAT en fecha 19 de febrero de 2016, al amparo del ejercicio del derecho de acceso a la información pública reconocido en la citada Ley. En todo caso, no es preciso que se invoque la Ley 19/2013 para que la Administración que recibe una solicitud de información, curse la misma con arreglo a lo previsto en tal Ley.*

*Transcurrido un mes sin haber obtenido respuesta, la Junta de Personal interpuso la reclamación el 29 de marzo de 2016 ante el CTBG.*

*Asimismo, la Junta de Personal formuló reclamación frente a la Resolución de la AEAT de 3 de mayo de 2016, el 27 de mayo de 2016.*

*En segundo término, afirma la Abogacía del Estado que la reclamación de la Junta de Personal ante el CTBG es extemporánea.*

*Nada más lejos de la realidad, como resulta de lo anteriormente razonado.*

*En tercer lugar, entiende que la resolución impugnada adolece de falta de motivación e indica que la justificación de las mismas se encuentra en el criterio interpretativo 8/2015 de 12 de noviembre.*

*Este motivo tampoco puede ser acogido.*

*SEXTO. - Expuesta los argumentos de las partes, y resueltas las objeciones formales, la primera cuestión que se plantea es si el EBEP contiene un régimen específico de acceso a la información.*

*La respuesta ha de ser negativa.*

*(...) No cabe calificar el artículo 40. 1º y f) del EBEP de "régimen específico de acceso a la información", 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. El artículo 40. 1º del EBEP solo establece con carácter general que los representantes de los trabajadores (Juntas de personal y Delegados de personal) "en su caso", tienen como una de sus funciones la de recibir información sobre la política de personal, evolución de las retribuciones, del empleo y de la mejora del rendimiento.*



*Alega la parte demandante, que existe un régimen singular de información a las Juntas de Personal, lo que hemos rechazado y que esta función se integra en el derecho a la negociación colectiva y representación y participación de los funcionarios públicos en los órganos públicos.*

*En este punto, convenimos con la Junta de Personal de la AEAT de Valencia, cuando afirma que la demanda entremezcla la función representativa de las Juntas de Personal con la negociación colectiva y pretende privar a la Junta de Personal de derecho de información que le reconoce el EBEP.*

*Alude la parte demandante al acuerdo de 28 de mayo de 2009, entre la AEAT y las organizaciones sindicales más representativas de la AEAT.*

*De su contenido, resulta que se reconoce únicamente a los delegados sindicales de las organizaciones sindicales firmantes, el derecho a conocer mensualmente las cantidades que perciba cada empleado de su ámbito provincial por el complemento de productividad. Para nada se menciona a las Juntas de Personal que junto con los Delegados de Personal son los que representan a los trabajadores en el centro de trabajo, ni este "acuerdo" puede limitar el derecho reconocido a las Juntas de Personal en el artículo 40 del EBEP.*

*Conectado con lo anterior, se dice que se ha suministrado la información requerida a los sindicatos y a la comisión de seguimiento, pero esta afirmación está ayuna de toda prueba.*

*De las Actas de las mesas de negociación de la productividad PEJA que aporta la Junta de Personal de la AEAT de Valencia, es una queja constante la falta de información necesaria para la negociación. Ejemplo de los frustrados intentos de obtener información es el escrito presentado por el Sindicato UCESHA, sindicato firmante del "Acuerdo entre las Organizaciones sindicales sobre los criterios de distribución de la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan Especial de Intensificación de Actuaciones para 2017", y miembro de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, en la que denuncia la falta de información.*

*Por último, carece virtualidad alguna la referencia a la quiebra de la buena fe comercial exigida en el artículo 89 del ET, pues la petición de información no se enmarca en ningún proceso negociador. Se alude al peligro que suministrar la información requerida para la lucha contra el fraude fiscal, pero no se alcanza a entender que solicitar información acerca de objetivos asignados, criterios de reparto, instrucciones, perjudique "la prevención, investigación y sanción de ilícitos administrativos y penales o las funciones administrativas de inspección", alegaciones, todas ellas, carentes de cualquier sustrato probatorio."*

6. Esta Sentencia fue recurrida por la AEAT en Apelación ante la Audiencia Nacional, la cual dictó la Sentencia de 23 de noviembre de 2018, por la que acordaba

*1º) Desestimar dicho recurso de apelación.*

*2º) Confirmar la sentencia Nº 49/2018, de 27 de marzo, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 en el Recurso Contencioso-Administrativo 36/2016.*

*3º) Condenar a la parte apelante al pago de las costas en la presente apelación.*

Los razonamientos de esta Sentencia fueron los siguientes: *"TERCERO.- Aceptando íntegramente los razonamientos jurídicos expuestos por el órgano Judicial de 1ª Instancia, debemos rechazar los argumentos expuestos en el recurso de apelación, que vienen a ser en esencia, los argumentos expuestos en la primera instancia y en vía administrativa para denegar el acceso a la Junta de Personal recurrente, y que no se concretan de forma separada en el recurso de apelación, pero que pasamos a examinar:*

*A) A lo expuesto en la sentencia impugnada habría que añadir que la información solicitada, esencialmente, se refiere a los criterios seguidos para el reparto de los incentivos, pero no afecta a terceros, como ya se planteó en la sentencia de fecha 5.2.2018, RA 1/2018 ( en la que la Abogacía del Estado sostuvo lo contrario, sobre el derecho de la Junta de personal a conocer del contenido de las bolsas de productividad); por lo que no consta que afecte a los datos personales de los perceptores de dichos incentivos.*

*B) Tampoco queda acreditado que ello ponga en situación de riesgo la actuación de la Inspección de persecución del fraude fiscal, o tenga trascendencia tributaria como alega la Abogacía del Estado, en el sentido de que pueda afectar a las tareas de Inspección, ni existe dato alguno que pueda inferir dicha conclusión, por lo que no puede invocarse el art.14.1.e/ y g/.de la Ley 19/2013.*

*C) Y de forma análoga a lo que dijimos en la sentencia de fecha 19.4.2017 (RA 13/2017), el acceso a dicha información forma parte de los fines perseguidos por las Juntas de Personal, que son órganos de representación de los trabajadores, y por tanto, del colectivo potencialmente destinatario de dichas bolsas de productividad, con pleno respeto y sin que ello afecte a la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva. Por consiguiente, que dichas sindicatos hayan accedido a dicha información como indica la apelante no menoscaba las competencias de la Junta de Personal para dicho acceso, precisamente, por aplicación del art.40.1.a/ y f/. Así la DA 1ª de la Ley 19/2013 ha querido respetar las singularidades existentes en ámbitos concretos en que existe un régimen*

*específico de acceso a la información, como el tributario, urbanismo o medio ambiente. Pero este no es el caso del EBEP aprobada por RDL 5/2015.*

*Por consiguiente, el art.13 de la Ley de Transparencia 19/2013 lo que obliga es a realizar una adecuada ponderación de los intereses en conflicto; ponderación debidamente realizada por el Juez a quo, en el sentido de que resulta procedente dicho acceso a una información que contribuye a la transparencia y justificación de la objetividad de la Administración en el reparto de la productividad. Y en este sentido, como dijimos en nuestra sentencia de fecha 19.4.2017 ha de indicarse que si la Ley 19/2013 ha venido a facilitar y hacer eficaz el derecho a la información de los ciudadanos sin necesidad de motivar la solicitud de información, es decir, la acreditación de un interés legítimo ( art.17.3), como se deducía del viejo art.35.h y 37 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre del PAC, lo que no puede entenderse es que la petición realizada por la apelada pueda ser de peor condición después de la vigencia de la Ley 19/2013 que antes de la misma.*

*D) Todo lo anteriormente indicado no queda desvirtuado por el acuerdo de 28.5.2009 que contempla el acceso a dicha información a los delegados sindicales, pues ello no impide que sea de aplicación precisamente a las Juntas de personal por los preceptos invocados de contrario, art.40.1.a/ y f/ del EBEB, como tampoco por lo que haya declarado la jurisdicción social que cita la apelante, que no se refiere al mismo supuesto de autos.*

*Lo expuesto conlleva la confirmación de la sentencia impugnada, lo que conlleva a su vez la confirmación igualmente de la desestimación del Recurso Contencioso-Administrativo.”*

7. Esta Sentencia fue igualmente recurrida por la AEAT en Casación ante el Tribunal Supremo, que dictó la reciente Sentencia de 11 de junio de 2020, por la que acuerda *Desestimar el recurso interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Séptima), de 23 de noviembre de 2018, sin hacer expresa condena de las costas en casación.*

*Para el Tribunal Supremo, "(...) La Administración no considera aplicable el régimen de acceso a la información pública previsto en la Ley 19/2013 por entender que este queda desplazada por la previsión contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en concreto en su artículo 40.1.*

*(...) A juicio de este Tribunal, el precepto transcrito 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.*

*Dicha norma se limita a señalar que los representantes de los trabajadores (las Juntas de Personal de Personal y los Delegados de Personal) han de recibir información sobre determinados aspectos, entre ellos «la evolución de las retribuciones del personal». Una interpretación flexible de esta norma permitiría entender que bajo la expresión «evolución de las retribuciones» se incluyen las variaciones que se producen como consecuencia de la productividad y los criterios de reparto. Pero, en todo caso, aun cuando se acogiese una interpretación más restrictiva, el precepto no impide ni limita el derecho a tener acceso a otros datos distintos, incluyendo aquellos que inciden directamente en la retribución del personal al que representan. El mero hecho de ser destinatario natural de una información concreta no equivale limitar su derecho a solicitar una información pública distinta.*

*En definitiva, el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de la 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.*

*(...) En definitiva, sus normas no regulan el derecho de información referido a los empleados públicos. En todo caso, las previsiones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con los delegados de personal y los comités de empresa, al regular «los derechos de información y consulta», establece con carácter general que «1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo» (art. 64) y todo ello «sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias».*

*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.*

*En dicha norma se establece un régimen diferenciado entre la negociación colectiva (arts. 32 a 38) y la representación de los empleados (art. 39 a 44). Pero, tal y como afirma el representante legal de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de Valencia, el hecho de que se estén desarrollando negociaciones con los representantes sindicales y que se les proporcione información en las mesas de negociación correspondientes, para que puedan ejercer sus funciones sindicales, no puede privar a los órganos de representación del acceso a la información pública sobre temas que conciernen al personal que representa, pues la Junta de Personal tiene derecho a conocer los objetivos de*

*los que depende el concreto reparto de las distintas bolsas de productividad, los criterios seguidos para su distribución y las instrucciones emitidas para efectuarlo, al tratarse de una información directamente relacionada con 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.*

*TERCERO. Sobre los límites del acceso a la información: peligro para la investigación y sanción de ilícitos administrativos.*

*En respuesta a este motivo de impugnación, conviene empezar por destacar que la transparencia de las Administraciones Públicas comprende también, según dispone el artículo 6.2 de la Ley 19/2013, la información activa sobre los «[...] planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución. Su grado de cumplimiento y resultados deberán ser objeto de evaluación y publicación periódica junto con los indicadores de medida y valoración, en la forma en que se determine por cada Administración competente». Así mismo, resulta de especial relevancia la información activa sobre los aspectos económicos y presupuestarios de la actividad de las Administraciones Públicas, incluyendo según dispone el art. 8, la publicidad de «las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título».*

*(...) En definitiva, la transparencia y publicidad tanto los objetivos perseguidos por un ente público y su grado de cumplimiento como de los criterios de distribución de los fondos públicos, en este caso relacionados con el reparto de la retribución por productividad entre los empleados, tiene especial importancia para la ley.*

*Por el contrario, no ha quedado justificado que la información solicitada dificulte o impida la represión de ilícitos tributarios o las funciones de inspección, vigilancia y control de la Agencia Tributaria.*

*Si la Administración considerase que la información solicitada puede interferir o poner en riesgo una actividad inspectora en curso, la Ley permite en su artículo 16 la posibilidad de establecer límites parciales a la información que se proporciona, razonando concretamente las causas que impiden acceder a parte de la información solicitada, lo que no es posible sostener es que toda información relacionada con el reparto de la productividad, incluso respecto de ejercicios ya cumplidos, debe ser excluida.*

*Por ello, este Tribunal considera, en consonancia con lo afirmado en las instancias anteriores, que la información solicitada podría haberse proporcionado de forma que no se pudiese en peligro la actividad inspectora, y, en todo caso, si la Administración consideraba que algún extremo concreto podría suponer un peligro real en la lucha contra el fraude fiscal, debería haberlo justificado de forma expresa y detallada, explicado las razones por las que dicha información constituía un peligro para la prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios o el desarrollo de la actividad investigadora del fraude fiscal.*

*(...)*

*CUARTO. Doctrina jurisprudencial que se establece.*

*En respuesta a la cuestión que presenta interés casacional objetivo, debe afirmarse que las previsiones contenidas en la Ley 19/2013, de Transparencia y Buen Gobierno, por lo que respecta al régimen jurídico previsto para el 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 determinado, 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.”*

8. El 17 de julio de 2020, el Consejo de Transparencia acordó el levantamiento de la suspensión del procedimiento de reclamación del expediente R/0867/2019, con la consiguiente continuación de las actuaciones. Dicho acuerdo fue notificado a las partes intervinientes.



## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG<sup>3</sup>](#), en relación 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<sup>4</sup>](#), la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su [artículo 12<sup>5</sup>](#), regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como *"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"*.

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. El fondo de la cuestión se centra en determinar si se deben entregar por la AEAT al reclamante las productividades de su personal en la provincia de Huelva.

Como se ha señalado en los antecedentes, la AEAT lo deniega por tres razones:

- a) La reclamación es extemporánea.
- b) El EBEP tiene un régimen de acceso específico y no se aplica la LTAIBG.
- c) Afecta a los datos personales de los trabajadores y debe dárseles audiencia para que se pronuncien.

La primera de las argumentaciones debe ser rechazada, dado que la solicitud de acceso no fue contestada por la AEAT, como ella misma reconoce en sus manifestaciones: *"En consecuencia, la presentación de una reclamación ante el CTBG, el 3 de diciembre de 2019,*

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

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

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&ln=1&p=20181206#a12>

*por una denegación presunta a una solicitud presentada el 12 de junio de 2019, debe entenderse extemporánea.”*

Es cierto que existe una entrega de información de la AEAT al reclamante en agosto de 2019, pero esa entrega no responde a la solicitud de acceso de junio de ese año, sino que forma parte de una entrega de información en un nuevo formato que la AEAT ha venido haciendo mensualmente desde entonces.

A este respecto, debe indicarse que el artículo 20.1 de la LTAIBG señala que *La resolución en la que se conceda o deniegue el acceso deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.*

Por otro lado, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se prevé en sus artículos 122.1 y 124.1 la posibilidad de interponer los recursos de alzada y potestativo de reposición en cualquier momento frente a actos que no sean expresos.

#### *Artículo 122. Plazos.*

*1. El plazo para la interposición del recurso de alzada será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos.*

*Si el acto no fuera expreso el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzcan los efectos del silencio administrativo (...)*

#### *Artículo 124. Plazos.*

*1. El plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.*

*Si el acto no fuera expresa, el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de reposición en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzca el acto presunto.*

De acuerdo con las previsiones normativas acabadas de reseñar, así como con la jurisprudencia constitucional según la cual contradice el derecho a la tutela judicial efectiva la imposición de un plazo máximo para la interposición de recurso judicial frente a una resolución presunta, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno considera conveniente aplicar las citadas previsiones normativas.

Este criterio es conforme tanto por la finalidad de incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública, así como de reconocer y garantizar el acceso a la información, regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo que se reconoce a sí misma la LTAIBG según se desprende de su Preámbulo como con la consideración de la reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno como sustitutiva de los recursos administrativos.

De este modo, el interesado podría plantear la reclamación a que alude el artículo 24 de la LTAIBG en cualquier momento frente a desestimaciones por silencio administrativo del correspondiente órgano administrativo. En este sentido se pronuncia, asimismo, el criterio interpretativo 1/2016, aprobado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Por tanto, la reclamación presentada no es extemporánea.

4. La segunda argumentación utilizada por la AEAT para denegar la información es que el EBEP tiene un régimen de acceso específico que desplaza la aplicación de la LTAIBG, como señala su Disposición Adicional Primera, apartado 2.

Este planteamiento debe ser rechazado, por ser un tema resuelto por el propio Tribunal Supremo en su reciente Sentencia en Casación, de 11 de junio de 2020, citada en el antecedente de hecho nº 7: *"(...) La Administración no considera aplicable el régimen de acceso a la información pública previsto en la Ley 19/2013 por entender que este queda desplazado por la previsión contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en concreto en su artículo 40.1.*

*(...) A juicio de este Tribunal, el precepto transcrito 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.*

5. El último de los motivos de denegación de la AEAT es el relativo a la protección de datos personales de los trabajadores afectados y a la necesidad de darles audiencia previa.

Es cierto que la LTAIBG dispone, en su artículo 19.3 que *Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un*

*plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante 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.*

Pero este precepto es de obligado cumplimiento, en su caso, para el órgano que tramita la solicitud de acceso, es decir, para la propia AEAT, que no lo ha tenido en cuenta ya que no ha atendido esa solicitud, por lo que ahora no puede alegarlo como causa denegatoria de la información.

Asimismo, la relación entre datos personales y acceso a la información en los casos de remuneraciones o salarios de empleados públicos está resuelta en el Criterio Interpretativo CI/001/2015, de 24 de junio, Alcance de las obligaciones 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 (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc... y las retribuciones de sus empleados o funcionarios, elaborada, en base a las potestades del artículo 38.2 a) de la LTAIBG, por el Consejo de Transparencia conjuntamente con la Agencia Española de Protección de Datos.

Este Criterio Interpretativo señala lo siguiente:

1. Información referida a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc... de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG.

*En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salva que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información*

*Ello no obstante y en todo caso:*

*La información –siempre en el supuesto de que resulte obligado facilitarla conforme a las reglas del anterior apartado A- no se facilitará cuando el acceso suponga un perjuicio para uno o varios de los bienes enumerados en el artículo 14.1 de la LTAIBG y la limitación sea justificada, proporcionada a su objeto y finalidad de protección y haya tenido en cuenta las*

*circunstancias del caso concreto, especialmente la concurrencia en el mismo de un interés superior que justifique el acceso.*

*Tampoco se facilitará cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial –p. ej. la de víctima de violencia de género o la de sujeto a una amenaza terrorista-, que pueda resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.*

*En este último caso, si el órgano, organismo o entidad responsable de la información tuviera conocimiento o pudiera deducir razonablemente de la información de que dispusiese que alguno o algunas de los empleados concernidos por una solicitud de información pudiera hallarse en una situación de protección especial, deberá recabar del o los afectados la información necesaria para dilucidar si efectivamente se da el supuesto y proceder en consecuencia con la respuesta.*

**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.**

*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.*

*Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:*

*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.*

*En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso*

concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:

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

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

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

*En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. La razón es que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), esto es, datos reveladores de la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias y datos referentes al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Si la solicitud de información requiere expresamente el desglose de las retribuciones o su importe líquido habrán de aplicarse las normas del mencionado precepto de la LOPD.*

*También en todo caso, y en el supuesto de que resulte obligado facilitar la información, se observará lo señalado en la regla B del precedente epígrafe 1 respecto a la aplicación del artículo 14.1 de la LTAIBG y a las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.*

*3.- Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de*

productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

*Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse a priori, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que solo puede determinarse a posteriori, una vez verificadas dicho rendimiento o productividad. De este modo, la información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por periodos vencidos.*

*Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene por qué producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene por qué percibirse en el futuro con la misma cuantía.*

*Hechas estas salvedades, los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serán de aplicación al caso de las retribuciones ligadas al rendimiento o la productividad: cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate; cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados.*

Por tanto, en el caso que nos ocupa, al solicitarse productividades de todo el personal, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG. 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. En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. También se deben tener en cuenta las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.

Este es el criterio que se ha mantenido en casos precedentes, como en los procedimientos [R/0279/2016](#)<sup>6</sup>, [R/0165/2017](#)<sup>7</sup> y [R/0463/2018](#)<sup>8</sup>, entre otros.

Consta en el presente procedimiento, así como en los antecedentes de hecho, que la AEAT ha procedido a sustituir los listados mensuales de productividad que se venían remitiendo a las organizaciones sindicales, en los que se incluían los datos personales de los funcionarios, por unos listados de cada Departamento o Delegación Especial que incluyen el nivel de complemento de destino del puesto, el subgrupo del funcionario y el desglose por tipo de productividad, si bien prescindiendo de datos personales, que es la pretensión principal del reclamante.

Por tanto, la actuación de la AEAT es parcialmente conforme a la Ley, al faltar los datos identificativos del personal que ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del organismo o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad y la reclamación debe ser estimada en esta parte no atendida.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

**PRIMERO:** ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED] con entrada el 4 de diciembre de 2019, contra la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

**SEGUNDO:** INSTAR a la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- *Los listados de productividad de la AEAT en la provincia de Huelva del año 2019, con identificación personal del empleado que ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del organismo o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos.*

<sup>6</sup> [https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2016/09.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2016/09.html)

<sup>7</sup> [https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2017/07.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2017/07.html)

<sup>8</sup> <https://www.consejodetransparencia.es/dam/jcr:533446e8-6a68-4ee6-96d4-2542c874ebbd/R-0463-2018.pdf>

También se deben tener en cuenta las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información, por tratarse de casos de víctimas de violencia de género o la de sujetos a una amenaza terrorista.

**TERCERO:** INSTAR a la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA 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 1<sup>º</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>10</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, 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-Administrativa<sup>11</sup>](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG  
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE  
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

<sup>10</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

<sup>11</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>