



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Resolución 680/2021

S/REF: 001-056165

N/REF: R/0680/2021; 100-005642

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección [REDACTED]

Administración/Organismo: Ministerio de Hacienda y Función Pública

Información solicitada: Criterios para medir “la actividad extraordinaria” de productividad, la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados

Sentido de la resolución: Estimatoria por razones formales

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el interesado, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante LTAIBG), con fecha 23 de abril de 2021, solicitó al MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA la siguiente información:

En nombre de la Junta de Personal del Ministerio de Hacienda, a la que represento como presidente, solicito la siguiente información:

1. Detalle de los criterios establecidos en los distintos centros directivos del Departamento para medir “la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que cada funcionario desempeñe su trabajo”, a efectos de cuantificar las retribuciones que, en base a estos criterios, se les asigna en concepto de complemento de productividad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.3.3) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

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

2. Descripción de los sistemas que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se utilizan para evaluar el desempeño de los funcionarios del Ministerio en aquellos aspectos de dicho desempeño como “la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados” que, de acuerdo con la Ley 30/1984, es necesario valorar para el cálculo del complemento de productividad.

2. Con fecha 2 de junio de 2021 el MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA comunicó al solicitante la ampliación de un mes del plazo para resolver la solicitud, “debido al volumen y complejidad de la información a recabar”.

3. Mediante resolución de fecha 2 de julio de 2021, el MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA contestó al solicitante lo siguiente:

Considerando que ostenta la condición de Presidente de la Junta de Personal de Madrid del Ministerio de Hacienda y, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la información requerida se ha puesto a disposición del solicitante en el marco del régimen jurídico específico de acceso a la información recogido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por incluir esta última mayores garantías de información a los representantes de los trabajadores.

Junto a esta respuesta se incluyen los siguientes documentos:

☒ *Un escrito del Subdirector General de Recursos Humanos en el que se combinan menciones a la solicitud de acceso a información objeto de esta reclamación junto con la respuesta a una solicitud de información presentada a la Subdirección General de Recursos Humanos de conformidad con previsto en el artículo 40.1.a) del Estatuto Básico del Empleado Público.*

☒ *Una Instrucción de la Subsecretaría de Economía y Hacienda, de 17/05/2011, sobre la determinación del complemento de productividad del personal funcionario en las delegaciones de Economía y Hacienda.*

☒ *Una Instrucción de la Presidencia del Comisionado para el Mercado de Tabacos, de 31/05/2018, relativa a los criterios de reparto de retribuciones complementarias de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios del personal funcionarios.*

El primero de estos documentos se refiere, en su apartado tercero, a “los criterios para determinar la asignación del complemento de productividad (lo que constituye el objeto de nuestra solicitud de acceso a información pública), haciendo diversas consideraciones sobre las comunicaciones que la Junta de Personal recibe periódicamente, en las que se da cuenta

de los importes asignados a cada funcionario, pero no de los criterios que se han seguido para determinar estos importes. Al final de este apartado se hace alusión genérica a que las distintas unidades y organismos vienen aplicando unos criterios que se concretan en los siguientes:

a) Asignación mensual por módulos en función del nivel de responsabilidad de los distintos tipos de puestos de trabajo.

b) Especial rendimiento en términos de calidad, volumen de actividad realizada, experiencia o dedicación en términos de jornada.

c) Productividad por objetivos: en función del grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados.”

4. Ante esta respuesta, con fecha de entrada el 18 de julio de 2021, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24²](#) de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, con el siguiente contenido resumido:

(...)

En ningún momento se hace referencia a cómo se determinan los módulos asociados a la responsabilidad para asignar la productividad mensual; no cómo se mide la calidad, el volumen de actividad, la experiencia y la dedicación; ni se dice, respecto a la productividad por objetivos, cómo se asignan objetivos, ni cómo se comunica a los trabajadores qué objetivos tienen asignados, ni qué sistema se emplea para medir el grado de consecución de esos objetivos. Estas cuestiones omitidas son, precisamente, las que fueron objeto de solicitud de información pública.

La Instrucción de la Subsecretaria de Hacienda, además de regular diversos aspectos presupuestarios y procedimentales en la tramitación de las propuestas de productividad, se refiere los criterios de evaluación del desempeño limitándose a indicar

☐ Que la evaluación, que se realizará semestralmente, “habrá de basarse en la apreciación de la actividad y dedicación, así como el interés e iniciativa mostrados en cada semestre y se realizará atendiendo a los elementos que en cada caso determinan el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa”. En ningún momento se dice cuáles son estos elementos y como se miden.

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

☒ Que “se autoriza al Departamento de Servicios y Coordinación Territorial a desarrollar el contenido de esta Instrucción, en especial de los criterios de evaluación a aplicar, y, en su caso, de las pautas a seguir en las asignaciones individuales”. No se hace mención al contenido de ese desarrollo, cuyo contenido previsible debería incluir los criterios sobre los que se solicita información.

En cuanto a la instrucción de la Presidencia del Comisionado para el Mercado de Tabacos, aunque establece algunos indicadores objetivos para una parte de la productividad extraordinaria del personal dedicado a labores de inspección, cuando se refiere a la acreditación individual de la productividad ordinaria se limita a reproducir lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Función Pública, para terminar diciendo que “En todos los casos, la cuantía Individual que, en su caso, pudiera asignarse será la propuesta por los respectivos superiores jerárquicos de cada funcionario, quienes tendrán en cuenta la citada evaluación del desempeño atendiendo a todos o alguno de los siguientes criterios recogidos en el artículo 24 del TREBEP”, sin indicar en ningún momento cuáles son esos criterios.

Analizada la documentación recibida en el Pleno de la Junta de Personal del pasado 14/07/2021, esta Junta realiza las siguientes CONSIDERACIONES

PRIMERA: La junta de Personal, actuando colectivamente, y todos sus componentes, actuando de forma individual, están legitimados para ejercer el Derecho de acceso a la información pública establecido en el artículo 12 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al igual que están legitimados todos los empleados públicos a los que representamos, como cualquier otra persona.

SEGUNDA: La solicitud de acceso a información con referencia 001-056165 tiene por objeto conocer cuáles son los criterios y sistemas que utiliza el Ministerio de Hacienda para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Estos criterios y sistemas, que son desconocidos por esta Junta de Personal, no forman parte de ninguna de las materias cuyo conocimiento pueda ser limitado, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 19/2013. Al contrario, el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público impone a la Administración la obligación de implantar sistemas objetivos y transparentes de evaluación, y el artículo 20.2 insiste en que estos sistemas deben adecuarse, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

TERCERA: No se puede dar por atendida la solicitud de información pública realizada por los siguientes motivos:

1. La documentación remitida no incluye la información que se solicita, ya que se limita a repetir lo señalado de manera genérica en el artículo 23 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Función Pública, sobre necesidad de valorar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, pero no dice nada sobre cómo se valoran estos elementos, que era el objeto de nuestra solicitud de información.

2. Nuestra solicitud se dirigía a la Subsecretaría de Hacienda que, en su condición de jefe superior del personal del Departamento, es el órgano competente para establecer los criterios de medición del rendimiento y evaluación del desempeño que constituyen el objeto de nuestra solicitud de información. Quien responde es el Subdirector General de Recursos Humanos, que carece de competencia para establecer estos criterios.

3. Siendo conocedor de esta falta de competencia, el Subdirector General de Recursos Humanos advierte que la entrega de documentación no la realiza en el ámbito de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (ya que el órgano encargado de resolver sería la Subsecretaría), sino en el ámbito del régimen jurídico específico de acceso a la información recogido en el artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público. Por tanto, en el mismo escrito de contestación se afirma que no se está contestando a una solicitud de información pública.

CUARTA: El Ministerio de Hacienda y Función Pública está menoscabando el derecho de acceso a la información pública que asiste a todas las personas y, entre ellas, a sus empleados y a sus representantes, para conocer una información que, además de no estar afectada por las limitaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley 19/2013, se somete a exigencias específicas de transparencia.

QUINTA: La denegación de la información solicitada afecta a los intereses profesionales y personales de todos los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Función Pública, cuyo rendimiento y logro de resultados están siendo evaluados con unos criterios que les son desconocidos. Adicionalmente, el desconocimiento por cualquier funcionario de los objetivos que tiene asignados le impide adaptar su actuación profesional al cumplimiento de dichos objetivos, lo que, además del perjuicio profesional que le causa el no saber qué se espera de él, entorpece el adecuado funcionamiento de la Administración.

Con base a las anteriores consideraciones, y de conformidad con lo acordado en el Pleno de la Junta de Personal del pasado 14/07/2021, SOLICITA

Que se tenga por interpuesta la presenta reclamación ante ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno por denegación de acceso a la información pública solicitada el pasado 23/04/2021, con número de referencia 001-056165.

Que, a la vista de los hechos expuestos y las consideraciones realizadas, se requiera a la Subsecretaria de Hacienda y Función Pública para que dé cumplimiento de lo previsto en el artículo 12 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y ponga a disposición de los miembros de la Junta de Personal la información objeto de la citada solicitud.

5. Con fecha 2 de agosto de 2021, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas, contestando el Ministerio, en resumen, lo siguiente:

(...)

El escrito de reclamación señala sucintamente que no se incluye la información que se solicita (apartado 3.1), que carece de competencia para resolver la Subdirección General de Recursos Humanos (3.2), así como que no se está contestando a una solicitud de información pública por utilizar el procedimiento específico del artículo 40 del EBEP (3.3).

a) Sobre el procedimiento de aplicación. Se considera, en los términos expuestos en las resoluciones de contestación al interesado que resulta de aplicación la disposición adicional primera, apartado 2, de la LTAIBG en la que se prevé que se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.

Concretamente, el interesado ostenta la condición de Presidente de la Junta de Personal del extinto Ministerio de Hacienda, y como tal, ha solicitado la información al Ministerio (Anexo I y Anexo III).

De conformidad con artículo 40.1 a) del Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) “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”.

Este procedimiento utilizado, en todo caso, viene motivado en la voluntad de proporcionar un grado de información, conocimiento y participación en la toma de decisiones públicas superior a la obtenida a través de la LTAIBG, en los términos señalados a continuación.

b) Sobre la información proporcionada. El interesado solicita conocer criterios de asignación de productividad en el ámbito del extinto Ministerio de Hacienda. De acuerdo con la LTAIBG corresponde proporcionar los documentos administrativos existentes en la materia, esto es, en el marco de la información proporcionada, la relativa a las resoluciones existentes en la materia (Instrucción de 17 de mayo de 2011 de la Subsecretaria de Economía y Hacienda sobre la determinación del complemento de productividad en las Delegaciones de Economía y Hacienda y la Instrucción de 31 de mayo de 2018, de la Presidencia del Comisionado del Mercado de Tabacos relativa a los criterios de reparto de las retribuciones complementarias de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios del personal funcionario).

Complementariamente, en el marco de procedimiento específico previsto en artículo 40. TREBEP, y más allá de lo previsto en la LTAIBG, se proporcionan adicionalmente dos informes elaborados específicamente para la Junta de Personal del extinto Ministerio de Hacienda, en garantía de los derechos de información específicos que ostenta dicho órgano de representación (uno relativo a criterios de asignación, otro referido a modo en el que se hace de público conocimiento las asignaciones de productividad entre el personal funcionario en los distintos centros directivos), que se complementa con la información que periódicamente y de manera desagregada ya se remite a la junta de personal sobre asignaciones de productividad de la totalidad del personal funcionario del Ministerio (Anexo II).

Cabe concluir, por tanto, que se ha proporcionado la información disponible en el ámbito de aplicación de la LTAIBG (Documentos administrativos disponibles en la materia), ampliada por la que corresponde en el ámbito del procedimiento de aplicación específico en el marco de derechos de información y participación de Juntas de Personal (informes elaborados “ad hoc” para esa Junta de acuerdo con petición realizada, que se complementa con la información que periódicamente y de manera desagregada por centros directivos y personas, proporciona las asignaciones de productividad de la totalidad de personal funcionario representada por esa Junta de Personal).

c) Sobre la competencia de resolución. De conformidad con artículo 17 de la LTAIBG, corresponde proporcionar la información al órgano que posea la información.

El artículo 18.3 f) del Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, corresponde a la Subdirección General de Recursos Humanos,

“las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal”, expresándose en términos equivalentes la normativa anteriormente en vigor.

Habiéndose proporcionado la información a la Junta de Personal través del procedimiento específico previsto en el artículo 40 del TREBEP, sobre el que ostenta la Subdirección General de Recursos Humanos la competencia, y disponiendo, por tanto, de la información solicitada, se estima que ostenta en este procedimiento la competencia para resolver en el ámbito del procedimiento previsto en la LTAIBG.

6. El 21 de diciembre de 2021, en aplicación del [art. 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)³, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se concedió Audiencia al reclamante para que, a la vista del expediente, presentase las alegaciones que estimara pertinentes en defensa de su pretensión, sin que haya presentado ninguna en el plazo concedido al efecto a pesar de haber recibido el requerimiento realizado.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁴, 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](#)⁵, el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente 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. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁶ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, *“los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”*.

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de *“formato o soporte”*. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza *“pública”* de las informaciones:

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20181206&tn=1#a82>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

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

(a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados por la ley, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. En relación con la ampliación de plazo realizada por la Administración, debe recordarse que el artículo 20.1 de la LTAIBG establece 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.*”

En el Criterio Interpretativo 5/2015, de 14 de octubre - elaborado por el Consejo de Transparencia en virtud de las potestades atribuidas por el artículo 38.2 a) de la LTAIBG – se han precisado los requisitos que han de concurrir para la correcta aplicación de lo previsto en el último párrafo del artículo 20.1 y se hace hincapié en que la Ley ciñe a dos únicos supuestos la posible ampliación del plazo:

- a) «*el volumen de datos o informaciones*» y
- b) «*la complejidad de obtener o extraer los mismos*».

Además, se subraya que la ampliación debe ser convenientemente justificada en relación con el caso concreto y esta justificación habrá de constar de forma expresa. Se consolida así una interpretación de la facultad de ampliación del plazo ordinario de resolución que este Consejo ya había defendido en resoluciones anteriores insistiendo en la necesidad de que el acuerdo de ampliación quede «debidamente justificado y argumentado» (R 184/2018, de junio), exprese «sus causas materiales y sus elementos jurídicos» y (R 34/2018, de 10 de abril) y que, en consecuencia, considera contraria a Derecho una ampliación del plazo que «no fue suficientemente argumentada» (R 98/2017, de 30 de mayo o R 110/2017, de 1 de agosto), no contiene «especificación alguna de las causas que [la] motivan» (R 259/2017, de 30 de agosto), «no aclara en qué consiste dicha dificultad» de acceder a la información en la que se ampara (R 156/2016, de 5 de julio) o que, incluso, se basa en motivos diferentes a los legalmente previstos, como la necesidad de efectuar unas «consultas internas», el hecho «de que la solicitud haya debido ser atendida en un periodo en el que los recursos humanos

disponibles puedan haber disminuido» (R 392/2016, de 16 de noviembre) o simplemente, la oportunidad de «disponer de más tiempo para preparar la resolución» (R 105/2018, de mayo, 231/2018, de julio, R 301/2018, de 13 de agosto, R 356/2018, de 10 de septiembre, R 483/2018, de 15 de noviembre).

Por otra parte, es necesario recordar que los plazos que marca la LTAIBG no pueden ampliarse una vez que los mismos han transcurrido como ha sucedido en este caso. Esta prohibición está recogida en el [artículo 32.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)⁷, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según el cual “*En ningún caso podrá ser objeto de ampliación un plazo ya vencido*”.

4. En cuanto a la cuestión de fondo planteada, se solicitó información sobre “*los criterios establecidos en los distintos centros directivos del Departamento para medir “la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que cada funcionario desempeñe su trabajo”, a efectos de cuantificar las retribuciones que, en base a estos criterios, se les asigna en concepto de complemento de productividad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.3.3) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y b) la descripción de los sistemas que se utilizan para evaluar “la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados” , en los términos que figuran en los antecedentes de hecho.*

La Administración responde dando información si bien entiende que no se ha solicitado por el cauce adecuado, afirmando que “*la disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la información requerida se ha puesto a disposición del solicitante en el marco del régimen jurídico específico de acceso a la información recogido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*”.

El reclamante sostiene en su reclamación que “*La documentación remitida no incluye la información que se solicita, ya que se limita a repetir lo señalado de manera genérica en el artículo 23 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Función Pública, sobre necesidad de valorar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, pero no dice nada sobre cómo se valoran estos elementos, que era el objeto de nuestra solicitud de información.*”

Lo primero que debemos aclarar es que 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,

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20181206&tn=1#a32>

no establece un régimen jurídico específico de acceso por lo que resulta de plena aplicación a al caso el régimen general regulado en la LTAIBG. Así lo ha determinado de modo concluyente el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 11 de junio de 2020 (- ECLI: ES:TS:2020:1558) en la que sienta la siguiente doctrina jurisprudencial :

“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 al acceso a la información pública, sus límites y el procedimiento que ha de seguirse, tan solo quedan desplazadas, actuando en este caso como supletoria, cuando otra norma legal haya dispuesto un régimen jurídico propio y específico de acceso a la información en un ámbito determinado, tal y como establece la Disposición adicional primera apartado segundo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.

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

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

En consecuencia, se ha de rechazar la argumentación de la Administración sobre el cauce legal adecuado para facilitar la información solicitada.

5. Aclarado lo anterior, dado que, en todo caso, el Departamento ministerial ha facilitado determinada documentación al reclamante, procede analizar si lo remitido incluye o no la información que se solicita, sobre cómo se valoran *“el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo”*, que era el objeto de la solicitud de información.

Como se ha reseñado en los antecedentes de hecho de esta resolución, la Administración ha entregado al reclamante, aunque fuera de plazo y por el cauce inadecuado, una extensa documentación que incluye, en lo que aquí interesa, *“los criterios para determinar la asignación del complemento de productividad (lo que constituye el objeto de nuestra solicitud de acceso a información pública), haciendo diversas consideraciones sobre las comunicaciones*

que la Junta de Personal recibe periódicamente, en las que se da cuenta de los importes asignados a cada funcionario, pero no de los criterios que se han seguido para determinar estos importes. Al final de este apartado se hace alusión genérica a que las distintas unidades y organismos vienen aplicando unos criterios que se concretan en los siguientes:

- a) *Asignación mensual por módulos en función del nivel de responsabilidad de los distintos tipos de puestos de trabajo.*
- b) *Especial rendimiento en términos de calidad, volumen de actividad realizada, experiencia o dedicación en términos de jornada.*
- c) *Productividad por objetivos: en función del grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados.”*

Adicionalmente, se proporcionan a la Junta de Personal 2 informes elaborados específicamente: uno, relativo a criterios de asignación y otro, referido a modo en el que se hace de público conocimiento las asignaciones de productividad entre el personal funcionario en los distintos centros directivos), que se complementa con la información que periódicamente y de manera desagregada se remite a la Junta de Personal sobre asignaciones de productividad de la totalidad del personal funcionario del Ministerio.

A la vista de ello, se ha de concluir que la Administración ha proporcionado la información de la que dispone sobre el objeto de la solicitud. Dado que el solicitante reconoce su recepción y sólo ha cuestionado su contenido, en aras de la economía procesal no se considera necesario instar a la Administración a volver a remitirla por el cauce de la LTAIBG dado que se trata de un vicio formal que, en este caso, no impidió el acceso a la información. No obstante, procede volver a recordar a la Administración la plena aplicación de la LTAIBG a las solicitudes de estas características conforme a la doctrina del Tribunal Supremo arriba reseñada.

Sucede sin embargo que la información fue facilitada cuando se había superado ampliamente el plazo máximo de un mes establecido al efecto en el art. 20.1 LTAIBG y después de una ampliación del plazo inválida por contravenir lo dispuesto en el art. 32.3 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre. Como se ha señalado en múltiples ocasiones, este Consejo considera que la observancia del plazo máximo de contestación es un elemento esencial del contenido del derecho constitucional de acceso a la información pública, como el propio Legislador se encargó de subrayar en el propio preámbulo de la LTAIBG al manifestar que *“con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública la Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta”*.

De ahí que cuando las solicitudes de acceso se resuelven extemporáneamente este Consejo viene entendiendo que se ha vulnerado el derecho de los solicitantes a obtener una respuesta en plazo y, en consecuencia, la reclamación debe ser estimada por razones formales.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **ESTIMAR por razones formales** la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución del MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA, de fecha 2 de julio de 2021.

De acuerdo con el [artículo 23, número 1⁸](#), 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 octubre⁹](#), 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-Administrativa¹⁰](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>