



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Resolución 403/2020

S/REF: 001-041926 y 001-041927

N/REF: R/0403/2020; 100-003894

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección [REDACTED]

Administración/Organismo: Ministerio de Hacienda/Parque Móvil del Estado

Información solicitada: Informe de ocupación, productividades y relación nominal del personal del PME

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó al MINISTERIO DE HACIENDA, 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 13 de marzo de 2020, la siguiente información:

Que me sean remitidos, una vez publicada la RPT del PME, personal Laboral y Funcionario el 5/03/2020, el informe de ocupación efectiva del personal dependiente de este Organismo, individualizado por subdirecciones generales.

Igualmente, solicito que me sean remitidas las productividades que se envían trimestralmente a los Órganos de representación del personal Funcionario y Laboral del PME, desde el 1 de enero de 2020 en adelante, en mi calidad de representante y Delegado Sindical de GTP.

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

De igual modo, vengo a solicitarles RNT's de personal Funcionario y Laboral del Organismo, una vez liquidados en la Tesorería los seguros sociales, en el periodo de tiempo que media entre el 1 de Octubre de 2019 en adelante, todo ello en mi calidad de representante y delegado sindical de GTP.

2. Mediante resolución de fecha 18 de junio de 2020, el MINISTERIO DE HACIENDA(PARQUE MÓVIL DEL ESTADO) contestó al solicitante lo siguiente:

La disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID 19, suspendió los términos e interrumpió los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público, reanudándose los mismos de acuerdo con el Real Decreto 537/2020, de 20 de mayo, que establece que se reanudará el cómputo de los plazos administrativos de las solicitudes de derecho de acceso con efectos desde el 1 de junio.

Con fecha 1 de junio de 2020, estas solicitudes con números de expediente 001-041926 y 001-041927, se recibieron en el Parque Móvil del Estado, fecha a partir de la cual empieza a contar el plazo de un mes previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, para su resolución.

Una vez analizadas las solicitudes, dado que ambas son idénticas, esta Dirección General procede a la acumulación de las mismas y resuelve en la misma resolución, concediendo el acceso a la información a que se refieren, en los siguientes términos:

- Se indica al interesado cómo puede acceder a la información solicitada de conformidad con lo previsto en el artículo 22.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*
- En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo por unidades del PME con la ocupación efectiva, la misma se encuentra publicada en el Portal de Transparencia de acuerdo con la Publicidad Activa recogida en el artículo 5 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al que tienen acceso los ciudadanos.*
- Como miembro del Comité de Empresa, tiene acceso a los listados de productividad de personal laboral y funcionario del Organismo, ya que, el PME los remite con carácter regular y periodicidad trimestral a los órganos específicos de representación constituidos en el ámbito de las unidades electorales del Ministerio de Hacienda, la Junta de Personal y el Comité de Empresa, si bien con pleno respeto al derecho de los interesados en cuanto a la protección de sus datos de carácter personal.*

- *De igual modo, como trabajador, personal laboral conductor del Parque Móvil del Estado, tiene acceso a las Relaciones Nominales de Trabajadores ya que éstas se encuentran a disposición de todo el personal del PME durante todo el año en el Servicio de Retribuciones de la Subdirección General de Recursos Humanos.*

Por otra parte, este Organismo considera que las presentes solicitudes podrían estar dentro de los supuestos de inadmisión previstos en el artículo 18,1. e) de la citada Ley 19/2013 “Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley”, toda vez que el interesado viene solicitando reiteradamente el mismo tipo de información a este Organismo, habiéndosele contestado igualmente de manera reiterada en los mismos términos que en la presente contestación, teniendo, por tanto, el interesado, conocimiento de que la información que solicita está publicada y que como miembro del Comité de Empresa, tiene acceso a la misma de la forma expuesta.

3. Ante esta respuesta, mediante escrito de entrada el 21 de julio de 2020, el interesado presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24](#)² de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno con el siguiente contenido:

Hay que indicar claramente que el Director General del Parque Móvil del Estado no ha concedido ninguna información al representante y delegado sindical de GTP, solicitante de los expedientes 001-041926 y 001-041927 ya que

a) El informe de ocupación efectiva del personal laboral dependiente del Organismo, para un representante y delegado sindical, no es indicar que un puesto se encuentra en estado V/NV (Vacante o No Vacante), sino la identificación de los trabajadores, con expresión del código del puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto, ya que la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada una de las puestos en la RTP es de gran transcendencia, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, ocupación por novación de contrato laboral u otras de carácter retributivo, etc. En suma, el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica la información solicitada, que contiene datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, sin que en este caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en su divulgación que lo impida (art. 15.2 LTAIPBG).

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

b) Se solicitó los listados de productividades trimestrales, indicando el Director General que los remite a su Comité de Empresa y Junta de Personal del Ministerio de Hacienda, “información con pleno respeto al derecho de los interesados/as en cuanto a la protección de sus datos de carácter personal”, siendo los listados de productividades listados de datos pseudoanonimizados, donde el interesado/a no es posible identificarlo/a, por tanto, carentes de valor para cualquier delegado/a o Sindicato que pretenda realizar con razonable utilidad sus funciones como representante de los/as trabajadores/as. Es llamativa la STS 572/2018 del 7 de febrero, donde se reconoce que los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 -LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015-). En particular, las organizaciones sindicales o sus representantes (delegados sindicales) necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise. Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD. Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias.

c) Se solicitó la remisión de las RNT del personal funcionario y laboral dependiente del Organismo como representante/delegado sindical de GTP y el Director General del Parque Móvil del Estado nos concede acceso como trabajadores estando disponibles durante un año, pero lo que se le ha pedido es la remisión de las RNT, obviamente, sin que estén los datos pseudoanonimizados ya que carecerían de valor sindical y únicamente tendrían un valor arbitrario empresarial.

d) Se le recuerda al Director General del Parque Móvil del Estado que una solicitud tendrá un carácter abusivo no justificado según el criterio interpretativo CI/003/2016 del CTBG, cuando coincida con otra u otras presentadas anteriormente, se hubiera ofrecido ya la información sin

que hubiera existido ninguna modificación real o legal sobre los datos en su momento ofrecidos, justificando adecuadamente la ausencia de modificación de los datos inicialmente ofrecidos. Este no es el caso, pues la Dirección General no se digna a trasladar los datos a este sindicato, que cuenta con un alto porcentaje representativo en el Organismo desde las pasadas elecciones de Junio 2019, vulnerando el derecho que le asiste propiciando a la vez que tengamos que rogar o demandar a los órganos de representación que tienen su sede fuera del organismo, su remisión, cuando es la empresa la que ha de poner la misma información a disposición del Delegado/a Sindical y/o de la sección sindical.

Por lo que se solicita por esta parte que sea tenido en cuenta este recurso ante este Consejo de Transparencia.

En atención a lo expuesto SOLICITA que teniendo por presentado este escrito en tiempo y forma, junto con la documentación que se acompaña, se admita a trámite, y se dicte por ese Consejo de Transparencia y Buen Gobierno resolución estimatoria de sus pretensiones contenidas en su solicitud de fecha 13 de Marzo de 2020 desestimando, por tanto, la resolución del Director General del Parque Móvil del Estado de fecha de 18 de Junio 2020, y en consecuencia se le obligue al Director del Organismo PME a conceder acceso a dicha información periódica, en los mismos términos que se da traslado a los órganos de representación de los Funcionarios/as y del Personal Laboral del Organismo.

4. Con fecha 23 de julio de 2020, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE HACIENDA, al objeto de que se pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. Las alegaciones del indicado Departamento tuvieron entrada el 30 de julio de 2020 e indicaban lo siguiente:

Respecto a las consideraciones manifestadas en el apartado a) de su escrito de fecha 21 de julio de 2020 sobre el artículo 15.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, esta Dirección General considera que al amparo de lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 del mencionado artículo 15, la garantía de los derechos de las personas afectadas a la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos debe prevalecer sobre el interés del interesado como miembro del Comité de Empresa, sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos de carácter personal del personal funcionario o laboral de este Organismo.

Por consiguiente, de acuerdo con el artículo 22.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, esta Dirección General, se reitera en que la información solicitada por el interesado (informe de ocupación efectiva del personal laboral dependiente del Organismo) está a disposición del mismo, ya que ésta se encuentra publicada en el Portal de Transparencia (con la disociación

de los datos de carácter personal) de conformidad con la Publicidad Activa recogida en el artículo 5 de la misma Ley.

Con respecto al apartado b) del escrito mencionado, de igual modo, esta Dirección General, considera que al amparo de lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 del mencionado artículo 15, debe prevalecer la garantía de los derechos de las personas afectadas a la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos, sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos de carácter personal del personal funcionario o laboral de este Organismo.

Por todo ello, esta Dirección General, de acuerdo con el artículo 22.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se reitera en que la información solicitada por el interesado (Listados de productividades trimestrales) se remite con carácter regular y periodicidad trimestral a los órganos específicos de representación constituidos en el ámbito de las unidades electorales del Ministerio de Hacienda, la Junta de Personal y el Comité de Empresa, por lo que el interesado, a través del órgano de representación del que forma parte, Comité de Empresa, tiene acceso al listado correspondiente.

En relación a la reclamación que realiza el interesado en el apartado c) de su escrito de fecha 21 de julio de 2020, de igual modo, esta Dirección General, de acuerdo con el artículo 22.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se reitera en que la información solicitada por el interesado (Relaciones Nominales de Trabajadores) está a disposición del mismo, ya que ésta no solo se encuentra durante todo el año en el Servicio de Retribuciones de la Subdirección General de Recursos Humanos a disposición de todo el personal del Organismo que solicite el acceso a la misma, sino que además, dicho servicio, remite los listados de las RNT's con carácter regular y periodicidad mensual a los órganos específicos de representación constituidos en el ámbito de las unidades electorales del Ministerio de Hacienda, la Junta de Personal y el Comité de Empresa, del que forma parte el interesado, con el mismo formato que la Tesorería General de la Seguridad Social los remite a este Organismo, es decir, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por otra parte, este Organismo considera que la solicitud formulada con fecha 13 de marzo de 2020, podría estar dentro de los supuestos de inadmisión previstos en el artículo 18,1. e) de la citada Ley 19/2013 "Que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley", toda vez que el interesado viene solicitando reiteradamente el mismo tipo de información a este Organismo, habiéndosele contestado igualmente de manera reiterada en los mismos términos que en la presente contestación.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 24 de la LTAIBG](#)³, 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](#)⁴, 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](#)⁵, 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. Como cuestión de carácter formal que ha afectado a la tramitación de la presente reclamación, cabe aludir a la suspensión de términos y plazos administrativos establecida en el apartado 1, de la Disposición Adicional Tercera, del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de alarma](#)⁶ para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, suspensión que ha finalizado mediante el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que señala en relación con los plazos: *Artículo 9. Plazos administrativos suspendidos en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de los plazos administrativos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.*

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

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

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

⁶ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3692

Así, la solicitud de información fue presentada el 13 de marzo de 2020, es decir, el día previo a que fuera declarado el estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020 antes mencionado. Por otro lado, la resolución de respuesta a la solicitud fue emitida con fecha 18 de junio, una vez levantada la suspensión de plazos administrativos que llevaba aparejada la declaración del estado de alarma. En consecuencia, podemos confirmar que se cumplieron los plazos formales de respuesta de una solicitud de información previstos en el art. 20.1 de la LTAIBG.

4. En cuanto al fondo del asunto, y tal y como se ha indicado en los antecedentes de hecho, en el presente caso, se solicita información sobre ocupación del personal laboral y funcionario del Parque Móvil del Estado. En concreto, se solicita
 - a) El informe de ocupación efectiva del personal, individualizado por subdirecciones generales.
 - b) Las productividades que se envían trimestralmente a los Órganos de representación del personal Funcionario y Laboral y
 - c) Las Relaciones Nominales de Trabajadores del personal Funcionario y Laboral del Organismo.

Debe llamarse la atención en que, a pesar de que la base legal que ampara la solicitud de información es la LTAIBG, el interesado, de forma reiterada tanto en la solicitud como en la reclamación, hace hincapié en el derecho que, en su opinión, tiene a obtener los datos solicitados debido a su condición de representante sindical.

Por otro lado, la Administración no entrega la información solicitada, ya que, a su juicio,

- a) En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo por unidades del Parque Móvil del Estado (PME) con la ocupación efectiva, la misma se encuentra publicada en el Portal de Transparencia.
- b) Como miembro del Comité de Empresa, tiene acceso a los listados de productividad de personal laboral y funcionario del Organismo, ya que el PME los remite con carácter regular y periodicidad trimestral a los órganos específicos de representación
- c) Como trabajador tiene acceso a las Relaciones Nominales de Trabajadores ya que éstas se encuentran a disposición de todo el personal del PME durante todo el año en el Servicio de Retribuciones de la Subdirección General de Recursos Humanos.

- d) Resulta de aplicación la causa de inadmisión del artículo 18.1 e) de la LTAIBG, al ser una solicitud de información abusiva.
5. En primer lugar, entendemos que debe analizarse es si un representante sindical puede utilizar la LTAIBG para solicitar información a la que podría tener acceso en su condición de miembro del Comité de Empresa.

Como se indicó en resoluciones previas tramitadas por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (por ejemplo, la resolución [R/0462/2016](#)⁷) son necesarias una serie de consideraciones sobre el marco en el cual se ha solicitado información y, derivado de ello, la normativa jurídica aplicable: *“Así, y como se desprende de los antecedentes de hecho de la presente resolución y de la documentación obrante en el expediente, queda acreditado que la solicitud de información (...) se enmarca dentro de las relaciones laborales mantenidas entre los representantes de los trabajadores y los responsables del organismo. Se trata, por lo tanto, de un ámbito que, por un lado, obliga a proporcionar información por parte de los responsables de la entidad y, por otro, y con base precisamente en la información obtenida, permite proteger los derechos de los trabajadores por parte de los representantes de los mismos.*

En el caso que nos ocupa, como en otros de los que ha tenido conocimiento este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el medio de impugnación previsto en la LTAIBG, esto es, la presentación de una reclamación ante el Consejo, ha sido utilizado cuando la respuesta o ausencia de ella que se reclama se ha presentado en el marco de las relaciones laborales que antes indicábamos.

En relación a lo anterior, no obstante, no debe dejarse de lado el acceso a la información regulado por la LTAIBG, configurado como un derecho de amplio ámbito objetivo y subjetivo y, especialmente, el concepto de información pública y, por lo tanto el posible objeto de una solicitud de información que la ley consagra: todo contenido o documento que obre en poder de un organismo sujeto a la norma que haya sido obtenido o elaborado en el ejercicio de sus funciones.

Este hecho- entender que puede ser objeto de una solicitud de información cualquier información que posea el organismo o entidad al que se dirija la misma- así como que no sea necesario motivar la solicitud, por lo que no está vinculada a la titularidad de un interés por

7

https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2016.html

parte del solicitante, hace difícil cuando no imposible, sustraer del marco de la LTAIBG una solicitud de información que cumpla las condiciones indicadas en la misma.

Sin embargo, este Consejo de Transparencia también quiere recordar que el objetivo final de la LTAIBG es el escrutinio de la acción pública, y ello mediante el conocimiento del proceso de toma de decisiones como medio de rendición de cuentas de los responsables públicos. Y desde esa perspectiva deben ser analizadas, a nuestro juicio, las solicitudes de acceso a la información que tengan su amparo en la misma. Por ello, se recuerda que el conocimiento de información en el marco de las relaciones laborales encuentra su acomodo natural en el régimen que constituyen tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público en caso de que sea de aplicación, que contienen vías para la adecuada comunicación entre las partes concernidas”.

Abundando en lo anterior, las funciones fundamentales del sindicato son la representación de los trabajadores en la negociación colectiva y velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados. También actúan como representantes del afiliado cuando éste lo requiere, así como parte en los juicios o reclamaciones, asumiendo la representación del interés social. Otras funciones asumidas son promover la formación profesional, la propuesta de mejoras en las condiciones de trabajo, control y ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales, así como participar en los procesos de contratación de nuevos trabajadores.

Por su parte, un Comité de Empresa es un grupo de personas que forman parte de una empresa y que representan al resto de trabajadores. Normalmente este Comité es quien se ocupa de negociar condiciones y resolver conflictos tipo salariales. El Comité está formado por personas que trabajan en la institución /empresa. Son personas elegidas de forma democrática y que cumplen sus funciones de delegados o representantes sindicales. Según la normativa europea 97/74/CE, este tipo de comités son obligatorios en empresas que tengan más de mil trabajadores.

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el [artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978](#)⁸, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente». En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin. Para ejercer esas funciones, con amparo constitucional, existe la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de

⁸ <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=28&tipo=2>

Libertad Sindical, cuyo artículo 2.1 d) dispone que *El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, (...) comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.*

Por su parte, su artículo 9.1 c) señala que *Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.*

En definitiva, si bien la LTAIBG configura de forma amplia el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas, incluidos los miembros o representantes de los trabajadores, derecho que podrá ejercerse sin necesidad de motivar la solicitud y que solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información –derivado de lo dispuesto en la Constitución Española– o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos, no debe perderse de vista que esta norma no está pensada, en ningún caso, para ejercer la actividad sindical, que dispone de sus propios cauces procedimentales específicos y que, en último extremo, puede ser defendido ante los organismos de arbitraje existentes o los Tribunales de Justicia competentes, no debiendo utilizarse la vía de la Reclamación ante este Consejo de Transparencia como medio usual para el ejercicio de esos derechos de representación laboral.

6. Por otro lado, los Tribunales de Justicia han amparado el derecho de los sindicatos a presentar solicitudes de información en aplicación de la LTAIBG. Sentencias entre las que destacan las siguientes:

-La Sentencia 93/2017, de 17 de julio de 2017, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid en el PO 47/20167: *“El artículo 12 de la LTAIBG reconoce del derecho de acceso a la información pública a todas las personas, sin distinción”. “No cabe calificar el artículo 40.1.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.”*

- La Sentencia 82/2018, de 6 de julio de 2018, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Madrid en el PO 50/20178: *“Es esa prevalencia del interés público del derecho de acceso, reconocido constitucionalmente, la que obliga a que las decisiones que se adopten ante una solicitud como la planteada estén informadas por un*

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

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

Finalmente, la Sentencia del Tribunal Supremo nº 748/2020, de 11 de junio de 2020, dictada en el recurso de casación 577/2019 concluye lo siguiente:

El desplazamiento de las previsiones contenidas en la Ley 19/2013 y, por lo tanto, del régimen jurídico general previsto en dicha norma, en todo lo relativo al acceso a la información pública, sus límites y el procedimiento que ha de seguirse, 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 existentes en un ámbito o materia determinada, creando así una regulación autónoma en relación con los sujetos legitimados y/o el contenido y límites de la información que puede proporcionarse.(...) 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. (...) Estatuto de los Trabajadores. sus normas no regulan el derecho de información referido a los empleados públicos(...) 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.(..) el hecho de que se estén desarrollado 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.(...)

En definitiva, por todo cuanto antecede, podemos concluir que los representantes sindicales pueden hacer uso de la LTAIBG para solicitar información en poder de los sujetos obligados

por la norma pero que, -y ello en atención a las circunstancias presentes en el caso concreto-, su condición de representantes sindicales no supondría una situación o característica *cuantificada* que les haga merecedores de una mayor protección en su derecho de acceso a la información que el que sería de aplicación a cualquier persona que lo ejerciera.

7. Sentado lo anterior y en primer lugar por lo que respecta a la causa de inadmisión invocada por la Administración, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno aprobó, en fecha 14 de julio de 2016 y en virtud de las prerrogativas concedidas por el artículo 38.2 a) de la LTAIBG, el Criterio Interpretativo nº 3, que delimita el alcance del concepto de solicitud de información que tenga carácter abusivo, en los siguientes términos:

Respecto del carácter abusivo de la petición de información.

El artículo 18.1. e) de la LTAIBG asocia el carácter abusivo de la solicitud a la condición de que la petición “no esté justificada con la finalidad de la Ley”.

De este modo hay dos elementos esenciales para la aplicación de esta causa de inadmisión:

A) Que el ejercicio del derecho sea abusivo cualitativamente, no en sentido cuantitativo: el hecho de que una misma persona presente un número determinado de solicitudes no determina necesariamente un ejercicio abusivo del derecho, y

B) Que el ejercicio del derecho pueda considerarse excesivo, es decir, cuando no llegue a conjugarse con la finalidad de la Ley.

*Así, una solicitud puede entenderse **ABUSIVA** cuando se encuentre en alguno de los supuestos o se den alguno de los elementos que se mencionan a continuación:*

Con carácter general, en aquellos casos en que pueda considerarse incluida en el concepto de abuso de derecho recogido en el artículo 7.2 del Código Civil y avalado por la jurisprudencia, esto es: “Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho”.

Cuando, de ser atendida, requiriera un tratamiento que obligara a paralizar el resto de la gestión de los sujetos obligados a suministrar la información, impidiendo la atención justa y equitativa de su trabajo y el servicio público que tienen encomendado, y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos

Cuando suponga un riesgo para los derechos de terceros.

Cuando sea contraria a las normas, las costumbres o la buena fe.

Se considerará que la solicitud está **JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY** cuando se fundamenta en el interés legítimo de:

Someter a escrutinio la acción de los responsables públicos

Conocer cómo se toman las decisiones públicas

Conocer cómo se manejan los fondos públicos

Conocer bajo qué criterios actúan las instituciones públicas

Consecuentemente, **NO ESTARÁ JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY** cuando:

No pueda ser reconducida a ninguna de las finalidades señaladas con anterioridad y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos.

Cuando tenga por finalidad patente y manifiesta obtener información que carezca de la consideración de información pública de acuerdo con la definición del artículo 13 de la LTAIBG.

Cuando tenga como objeto o posible consecuencia la comisión de un ilícito civil o penal o una falta administrativa.

Asimismo, en la interpretación de las causas de inadmisión previstas en el art. 18 de la LTAIBG no puede dejar de tenerse en cuenta la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2017 dictada en el Recurso de Casación nº 75/2017, en la que se señala lo siguiente

"Cualquier pronunciamiento sobre las "causas de inadmisión" que se enumeran en el artículo 18 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y, en particular, sobre la prevista en el apartado 1.c/ de dicho artículo (que se refiere a solicitudes "relativas a información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración") debe tomar como premisa la formulación amplia y expansiva con la que aparece configurado el derecho de acceso a la información en la Ley 19/2013." (...) "Esa formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1".(...) sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información.

En atención a lo anterior, en el presente caso, no se aprecia la existencia de la causa de inadmisión invocada que, recordemos, debe ser aplicada de manera restrictiva, coherente y proporcionada, puesto que la regla general es la de facilitar el acceso a la información pública.

A nuestro juicio, los datos que se solicitan, que la Administración no niega tener en su poder y que son básicos en materia de gestión de personal, forman parte del concepto de información pública de la LTAIBG y, como tal, pueden ser objeto de una solicitud de información. De igual forma, no puede dejar de observarse su relación directa con el conocimiento de la toma de decisiones públicas y su control, finalidad última o *ratio iuris* de la norma. En tal circunstancia, no podemos entender que pueda ser de aplicación la causa de inadmisión invocada.

8. En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo por unidades del PME con la ocupación efectiva, la Administración alega que se encuentra publicada en el Portal de Transparencia.

En primer lugar, ha de aclararse que, por ocupación efectiva y tal y como reitera el solicitante en su escrito de reclamación, debe entenderse la identificación de los ocupantes de los puestos de trabajo.

Por otro lado, en efecto, el artículo 22.3 de la LTAIBG señala que *Si la información ya ha sido publicada, la resolución podrá limitarse a indicar al solicitante cómo puede acceder a ella.*

En este sentido, el Consejo de Transparencia ha elaborado, en función de las potestades del artículo 38.2.a) de la LTAIBG, el Criterio Interpretativo CI/009/2015, de fecha 12 de noviembre, relativo a información ya objeto de publicidad activa, que concluye lo siguiente:

“La publicidad activa es una obligación establecida en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, que afecta a la Administración y al resto de sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley.

El hecho de que una información solicitada por cualquier persona se encuentre en publicidad activa, no exime de la obligación de dar una respuesta concreta en los plazos y condiciones que señale la ley.

En caso de que el sujeto que realiza la solicitud haya manifestado expresamente su voluntad de relacionarse de forma no electrónica con la Administración, la información se habrá de servir íntegramente por el medio escogido en la solicitud de información, sin remisión a ninguna plataforma o dirección genérica ni previa colgada en la red.

Si no ha optado por ningún sistema específico de relación con la Administración o ha optado por relacionarse por medios electrónicos, sería de aplicación el artículo 22.3 y se procedería a la indicación del lugar web donde la información se encuentra en publicidad activa.

En ningún caso será suficiente únicamente la remisión genérica al portal o a la sede o página web correspondiente. Es necesario de que se concrete la respuesta. Ésta podrá redireccionarle a la información de publicidad activa siempre que, tal información satisfaga totalmente la

información solicitada pero deberá señalar expresamente el link que accede a la información y, dentro de este, los epígrafes, capítulos, datos e informaciones exactas que se refieran a lo solicitado, siendo requisito que la remisión sea precisa y concreta y lleve, de forma inequívoca, rápida y directa a la información sin necesidad de requisitos previos, ni de sucesivas búsquedas.

Si por sus características –especialmente de complejidad o volumen-, la información fuera difícilmente suministrable en un soporte no electrónico, la Administración contactará con el solicitante para, bien mediante concreción de los datos, bien mediante comparecencia, bien por su aceptación de un sistema o soporte electrónico (CD, remisión a un correo, etc.) pudiera ver satisfecho su derecho.”

En el presente caso, la remisión que efectúa la Administración es demasiado genérica e imprecisa, sin concretar y no permite al solicitante acceder a la información de forma inequívoca, rápida y directa a la información sin necesidad de requisitos previos, ni de sucesivas búsquedas.

Por tanto, si realmente este Informe figura en el Portal de la Transparencia, la Administración debe dar al reclamante el enlace Web exacto y preciso que le permita acceder a él. Si no figura en este Portal, debe entregarle directamente el Informe solicitado. En este sentido, y realizada la búsqueda por este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, las RPTs que se publican en el Portal de la Transparencia no incluyen la identificación del ocupante del puesto de trabajo.

A este respecto, y al objeto de analizar el derecho de acceso a la información solicitada- que, recordemos, no se encuentra publicada tal y como requiere el solicitante- ha de tenerse en cuenta el criterio acordado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en junio de 2015 en el que se abordó el acceso, precisamente, a los datos personales contenidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y se concluyó 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.

A. 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 salvo 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

B. *Ello no obstante y en todo caso:*

a) *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.*

b) *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 algunos 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.

En consecuencia, debido a que la información solicitada no se encuentra publicada en el Portal al que se remite al solicitante y de acuerdo a la interpretación realizada por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la AEPD- y teniendo en cuenta las salvedades recogidas en el mismo-la reclamación debe ser estimada en este punto.

9. Por otro lado, en cuanto al acceso a los listados de productividad de personal laboral y funcionario del Organismo, la Administración indica al reclamante que, como miembro del Comité de Empresa, tiene acceso a los listados, ya que el PME los remite con carácter regular y periodicidad trimestral a los órganos específicos de representación.

Consideramos que esta respuesta no puede considerarse satisfactoria. En primer lugar por cuanto, como decimos, debe analizarse la solicitud de información presentada desde la perspectiva del derecho garantizado por la LTAIBG y en atención al concepto de información pública que prevé el art. 13 de dicha norma.

Por otro lado, y en relación con lo anterior, el hecho de que se remitan periódicamente estos listados a los órganos específicos de representación no es impedimento para que la

Administración, en cumplimiento de las obligaciones que marca la LTAIBG, entregue al solicitante dicha información. El ejercicio del derecho de acceso que señala la Ley es independiente del derecho que asiste a los representantes de los trabajadores en su normativa específica. Hay que recordar que el EBEP no contiene un régimen de acceso específico a la información, como ha concluido el Tribunal Supremo en la ya mencionada Sentencia de 11 de junio de 2020.

Asimismo, cabe destacar que, sobre la entrega de listados de productividad, existen múltiples precedentes en el Consejo de Transparencia. Por todos, se cita el procedimiento [R/0867/2019](#)⁹, en el que se estimó parcialmente la reclamación presentada, con los siguientes argumentos:

“(...) 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, sobre el 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 enumerada 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 salvo que en el caso concreto prealezca 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:

⁹ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE.html

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 algunos 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 verificados 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 períodos 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 serían 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](#)¹⁰, [R/0165/2017](#)¹¹ y [R/0463/2018](#)¹², 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.”

Por ello, este punto de la reclamación también debe ser estimado, teniendo en consideración los condicionantes que existen en materia de protección de datos personales y que se señalan en el criterio reproducido.

10. Finalmente, el reclamante solicita las Relaciones Nominales de Trabajadores, solicitud a la que la Administración contesta que éstas se encuentran a disposición de todo el personal del PME durante todo el año en el Servicio de Retribuciones de la Subdirección General de Recursos Humanos.

La RNT (Relación Nominal de Trabajadores) sustituye al antiguo TC2 e incluye información sobre los cambios en los contratos de los empleados durante el último mes: altas, bajas y bases de cotización de los trabajadores dados de alta. La liquidación de la RNT se aplica a los dos meses de ejercicio anteriores, pese a que se publique mensualmente.

Por su interés, debe citarse la Sentencia del Tribunal Constitucional, Sección 1ª, de 22/04/1993, nº 142/1993 (RTC 1993, 142), recurso nº 190/1991, según la cual:

>>(…) Del segundo párrafo del art. 1.1 de la Ley 2/1991 (RCL 1991, 39) se deduce que la < copia básica > de los contratos afectados ha de contener, en principio, < todos los datos del contrato >. Se establecen, sin embargo, dos tipos de excepciones. De un lado se excluyen

¹⁰ https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2016/09.html

¹¹ https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2017/07.html

¹² <https://www.consejodetransparencia.es/dam/jcr:533446e8-6a68-4ee6-96d4-2542c8f4ebbd/R-0463-2018.pdf>

expresamente <el número del documento nacional de identidad, el domicilio y el Estado civil> y, de otra parte, cualquier otro dato <que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), pudiera afectar a la intimidad>, lo que incluye desde luego la divulgación de hechos relativos de la vida privada de una persona o familia conocido a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela (art. 7.4 L.O. 1/1982). La tacha de inconstitucionalidad se construye, pues, sobre los datos no excluidos de esa llamada < copia básica>, en que pueden encontrarse datos que pertenecen a la esfera de intimidad de los trabajadores. De este modo, aunque el precepto impugnado aluda a la Ley Orgánica 1/1982 como límite del deber de información empresarial, ello para los recurrentes sería insuficiente, en la medida en que el derecho a la intimidad del art. 18.1 C.E (RCL 1978, 2836). Comprende también el derecho a la intimidad en materia económica, que no se encuentra contemplada en la Ley Orgánica 1/1982.

El atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende en principio los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada (STC 170/1987 (RTC 1987, 170)). Del propio razonamiento de los recurrentes se deriva que para ellos sólo algunos datos contenidos en un contrato de trabajo podrían considerarse, como excepción, incluidos en el ámbito de reserva impuesto por el derecho a la intimidad, entendido como <ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario - según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de la vida misma> (STC 231/1988 (RTC 1988, 231), fundamento jurídico 3).

La imposibilidad de incardinar estos datos en la esfera íntima de la persona del trabajador y de su familia es obvia cuando se han fijado con relación a las normas legales o convencionales aplicables al caso, dada la publicidad de las mismas. Lo mismo cabe decir de las cláusulas referidas al contenido de la prestación laboral, a las condiciones de trabajo y a la duración y a la modalidad contractual, materias éstas que exceden de la esfera estrictamente personal y entran en el <ámbito de las relaciones sociales y profesionales en que desarrolla su actividad> (STC 170/1987 (RTC 1987, 170), fundamento jurídico 4).

(...) Ello se reconoce implícitamente por los propios recurrentes, que centran su argumentación en la que denominan <intimidad económica>. (...).

La STC 110/1984 (RTC 1984, 110) no ha excluido que en la intimidad protegida en el art. 18.1 C.E (RCL 1978, 2836). Pueden incluirse también datos de carácter económico, pero cuya reserva a su vez puede limitarse, en el caso examinado, en favor de la Hacienda Pública. Pero la protección constitucional de la reserva de esos datos económicos como <íntimos>, está en función de la protección de la privacidad, que es también protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo.

Lo decisivo para determinar la licitud o ilicitud de esta circulación no es un incondicionado y absoluto derecho a la preservación de la reserva sobre los datos económicos sino la aptitud de éstos para, en un análisis detallado y conjunto, acceder a informaciones ya no atinentes a la esfera económica de la persona sino relativas directamente a su vida íntima personal y familiar. Este fenómeno ha sido destacado en nuestra STC 110/1984 (RTC 1984, 110) en la que se ha advertido la posibilidad de que, en una sociedad tecnológicamente avanzada, a través del estudio sistemático de las actuaciones económicas de un determinado sujeto, pueda llegarse a reconstruir no ya su situación patrimonial sino el desarrollo de su vida íntima en el sentido constitucional del término.

*Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. Al margen de que la Ley 2/1991 (RCL 1991, 39) se limita a imponer la obligación de incluir en la < copia básica > la retribución pactada en un único momento de la relación laboral -el de su inicio, pues las sucesivas modificaciones sólo son objeto de notificación (1.2 Ley 2/1991)-, **lo cierto es que el acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad.** En este sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. No es ocioso recordar que aún antes de la Ley 2/1991 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (art. 87.3, Orden de 23 de octubre de 1986 (RCL 1986, 3324 y RCL 1987, 531), y art. 95.3, Orden de 8 de abril de 1992 (RCL 1992, 903, 1339)). (...).*

El precepto impugnado se enmarca en una serie de deberes de información a cargo del empresario, y en interés de los trabajadores, que en favor del Comité de Empresa y de los delegados de personal establece nuestra legislación laboral, completada por los convenios

colectivos, también para facilitarles la labor de vigilancia que el legislador le reconoce del cumplimiento por el empresario de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (art. 64.1.8 E.T.), favoreciendo así el cumplimiento exacto de la normativa laboral por parte del empresario en general y en el caso concreto. Como señala el Preámbulo de la Ley 2/1991, la misma fortalece o amplía los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores, por ello es una regulación que se enmarca dentro de la regulación de los órganos de representación colectiva de la empresa, y en cuanto tal supone desarrollo del <mandato constitucional de los poderes públicos facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural> (art. 9.2 C.E (RCL 1978, 2836)) y, especialmente, promover eficazmente <las diversas formas de participación en la Empresa> (art. 129.2 C.E . STC 208/1989, fundamento jurídico 3.). Ha de tenerse en cuenta que estas fórmulas de participación quedan remitidas por el propio texto constitucional a la normativa legal (SSTC 37/1983 (RTC 1983, 37), fundamento jurídico 2.); 118/1983 (RTC 1983, 118), fundamento jurídico 4, y 39/1986 (RTC 1986, 39), fundamento jurídico 4.), de modo que el legislador tiene un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa que establezca y dentro de ello el de los derechos de información otorgados a los representantes del personal. (...)

La participación de los representantes legales de los trabajadores en las tareas de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es, sin duda, una medida adecuada para contribuir a la obtención de la finalidad de la norma. En la medida en que, aparte de las eventuales medidas de conflicto, aquéllos tienen atribuida una competencia general en este terreno (art. 64.1.8 a) E.T (RCL 1995, 997)) y una capacidad general <para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias> (art. 65.1 E.T .), la ampliación de sus derechos de información aparece como medida apta para garantizar el respeto de las normas laborales. El reforzamiento de las facultades de información de los representantes legales, llamados, como hemos visto, a colaborar con las autoridades competentes en esta materia, ha de redundar necesariamente en una mayor efectividad de la actuación de estas últimas, y también de la Inspección de Trabajo, y consiguientemente, en un más exacto cumplimiento de las normas laborales, lo que corresponde a un interés público relevante, de suficiente entidad como para autorizar intromisiones en esferas personales que en principio pudieran considerarse reservadas en aplicación del art. 18.1 C.E (RCL 1978, 2836).”

Con base en estos argumentos, la Sentencia núm. 66/2016, de 27 enero, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª), estableció lo siguiente:

“Los datos de los trabajadores contenidos en los TC1 y TC2 deben canalizarse conforme a las funciones y cometidos que el ET encomienda a los órganos de representación de los

trabajadores y solo a estos fines exclusivos deben hacer uso de esos datos cuya utilización está condicionada por el sigilo profesional previsto en el artículo 65.2 del ET . Con la entrega de la documentación se puede conocer de forma genérica las situaciones de incapacidad temporal pero no la patología que afecta a cada trabajador, también si un trabajador está de baja por maternidad/paternidad o con reducción de jornada por guarda legal, que se conecta con la posibilidad que prevé el artículo 64.7 del ET de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Los representantes de los trabajadores pueden acceder a la retribución o salario, en los términos señalados por la doctrina constitucional, debiendo indicarse que como señala la sentencia citada antes de la Ley 2/1991 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización , disponiendo el artículo 25.4 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (RCL 2004, 1453 y 2019) , por el que se aprueba del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, que: "Los empresarios deberán informar a los interesados, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta."

Cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos, la obligación de informar se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de las relaciones nominales de trabajadores, de los recibos de liquidación y, en su caso, de otros justificantes que acrediten el ingreso de las cuotas.

En los demás casos, los empresarios deberán exponer, en los centros de trabajo y durante el período indicado en el primer párrafo de este apartado, un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización, diligenciado y validado por el colaborador que corresponda en la gestión recaudatoria, o copia autorizada de ambos. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de los trabajadores durante el mismo período. ", estando tipificado como infracción leve del empresario no facilitar a los delegados de personal o comités de empresa, el documento de cotización o copia autorizada del mismo (artículo 21.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (RCL 2000, 1804 y 2136), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). De lo expuesto se desprende que la obligación de la empresa de llevar a cabo la exhibición de los boletines de cotización, no conculca el derecho

a la intimidad de los trabajadores que aparecen relacionados en los mismos, procediendo la desestimación del motivo y el recurso.”

De lo expuesto, se deduce que existe un derecho indubitado de los representantes de los trabajadores a acceder a las Relaciones Nominales de los Trabajadores (antiguos TC2), derecho que no conculca el derecho a la protección de los datos personales de los afectados. No obstante lo anterior, como venimos advirtiendo a lo largo de la presente resolución, no corresponde a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno determinar o delimitar los derechos que corresponden a los representantes de los trabajadores en su condición de tales, sino analizar, en atención a la solicitud de información presentada y al alcance del derecho de acceso a la información regulado por la LTAIBG, si, en cada caso concreto, ha de garantizarse el acceso a la información solicitada.

En este sentido, no podemos compartir los argumentos del reclamante en el sentido de que los datos que están disponible carecen de *valor sindical* por cuanto que es el acceso en atención a las finalidades a las que atiende la LTAIBG, el que debe analizar y valorar este Consejo de Transparencia.

En este sentido, y como ya hemos indicado, la información que ahora se solicita viene relacionada con la situación laboral, en este caso, de los trabajadores del Parque Móvil, e incluye información sobre altas y bajas así como bases de cotización. Asimismo, y como destacan las sentencias que hemos mencionado, constituye información de valor para el ejercicio de las funciones de representación sindical y, en ese sentido, se considera que no supone un perjuicio en términos de protección de datos personales de los afectados por el interés que defienden los representantes de los trabajadores. Un interés que, sobre todo en lo relativo a su posible prevalencia frente al derecho a la protección de datos, no corresponde a este Consejo de Transparencia determinar.

Antes al contrario y puesto que se trata de información que, al tratarse de un apunte de baja/alta no implica dar acceso a información sobre salud, dentro de la categoría de datos sensibles- y que requerirían el consentimiento del interesado según el apartado 1 del art. 15 de la LTAIBG- pero que también van más allá de la información meramente identificativa- art.15.2- nos encontramos ante la ponderación ante derechos que señala el apartado 3 del art. 15, que se expresa en los siguientes términos:

3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.

c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.

En esta ponderación, ha de tenerse también en consideración la finalidad que ampara las solicitudes de acceso a la información en aplicación de la LTAIBG y que los Tribunales de Justicia han interpretado- por ejemplo en la Sentencia en Apelación nº 34/2019, de la Audiencia Nacional, de 10 de diciembre de 2019- en el siguiente sentido:

“(...) si bien la Ley no exige que el solicitante de información razone el porqué de la solicitud, los motivos por los que la solicita podrán ser tenidos en cuenta al momento de dictarse la resolución. (...)”

Como ya señaló la Sala en Sentencia de 30 de mayo de 2019, dictada en el recurso de apelación 1/2019,.....una solicitud de información de estas características, por su volumen, extensión, período de tiempo, identificación y medios para instrumentar la petición, además de ocasionar una disfunción manifiesta, no deja de ser un desiderátum no acorde con el espíritu y finalidad de la normativa de transparencia. Una solicitud de estas características no deja de ser una instrumentación de la normativa de transparencia con una finalidad -cierto es, ya se ha dicho, que la ley no exige motivación, aunque sí puede tenerse en cuenta- que, repetimos, en criterio de la Sala no se acomoda al espíritu y finalidad de la norma, más allá, desde luego, de intereses puramente particulares.”

A nuestro juicio, atendiendo a que el acceso solicitado implica una afectación al derecho a la protección de datos de los afectados y a la finalidad en la protección del interés público de garantizar el conocimiento de la actuación pública y la rendición de cuentas por la misma,

consideramos que no existe un interés superior en el acceso y que existen otras vías jurídicas idóneas para que, si así lo consideran, los representantes de los trabajadores puedan acceder a la información solicitada.

Por tanto, la reclamación debe ser desestimada en este apartado.

En conclusión, de acuerdo a los argumentos señalados en los apartados precedentes de la presente resolución, la reclamación debe ser estimada parcialmente.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED] con entrada el 21 de julio de 2020, contra la resolución del MINISTERIO DE HACIENDA (PARQUE MÓVIL DEL ESTADO), de fecha 18 de junio de 2020.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE HACIENDA, a que, en el plazo máximo de 20 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- *El Informe de ocupación efectiva del personal dependiente de este Organismo (PME), individualizado por subdirecciones generales.*
- *Las productividades que se envían trimestralmente a los Órganos de representación del personal Funcionario y Laboral del PME, desde el 1 de enero de 2020 en adelante, teniendo en consideración los condicionantes que existen en materia de protección de datos personales.*

La información deberá proporcionarse actualizada a la fecha de la solicitud de información.

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE HACIENDA 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 1¹³](#), 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

¹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)¹⁴, 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](#)¹⁵.

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

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>