

RESOLUCIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS POR LA QUE SE RESUELVE LA RECLAMACIÓN FORMULADA POR

ANTECEDENTES

PRIMERO. El día 15 de diciembre de 2024 tuvo entrada en el Registro Electrónico de la Comunidad de Madrid una reclamación formulada por [REDACTED], de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid (en adelante, LTPCM).

La reclamante manifestaba no haber recibido respuesta a su solicitud de acceso a la información pública presentada el 26 de octubre de 2024 ante el Ayuntamiento de Pedrezuela. En ella, se solicitaba lo siguiente:

«El desglose (salario, pluses, horas) del coste personal 2023 por personas y puesto que figura en las tablas del acuerdo con el comité del mes de octubre 2024 para la regularización salarial que figura en el expediente 499/2024»

SEGUNDO. El día 27 de diciembre de 2024 se envió a la reclamante la comunicación de inicio del procedimiento, según lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

Ese mismo día se trasladó la documentación al Ayuntamiento de Pedrezuela para que remitiera un informe en relación con el asunto objeto de la reclamación y formulara las alegaciones que considerase oportunas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 79 y 82 LPAC.

TERCERO. El Ayuntamiento de Pedrezuela resolvió la solicitud de acceso de la reclamante fuera de plazo mediante el Decreto de la Alcaldía de fecha 21 de enero de 2025. En él, se inadmitió a trámite la solicitud de la reclamante, en síntesis, por los siguientes motivos:

1. Por la concurrencia causa de inadmisión del artículo 18.1.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTAIPBG). De acuerdo con el Ayuntamiento de Pedrezuela, aportar un desglose a la reclamante implicaría una tarea de reelaboración.
2. Por ser de aplicación la causa de inadmisión del artículo 18.1.e) LTAIPBG, en concreto por estimar que la solicitud tiene «un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta Ley».
3. Por considerar que el artículo 77 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL) no contempla, según indica el Ayuntamiento de Pedrezuela, que se realicen a los concejales «tareas de reelaboración, desglose, interpretación, análisis, etc. de dicha documentación».

CUARTO. En uso del trámite de audiencia conferido a la entidad reclamada, esta envió al Consejo un escrito firmado el 21 de enero de 2025. En él, el Ayuntamiento de Pedrezuela aportó a este Consejo un escrito con la misma fecha y contenido que el Decreto de la Alcaldía impugnado por la reclamante, además de un informe del Responsable del Departamento de Recursos Humanos de la entidad local, en el que se indica lo siguiente:

«Que el informe solicitado requiere una elaboración específica, al no poder ser obtenido de forma directa mediante la aplicación de gestión de nóminas del AYUNTAMIENTO DE

PEDREZUELA, siendo necesario analizar y extraer la información de diferentes documentos y obtener los datos requeridos de forma individualizada.»

QUINTO. Mediante un escrito de la Secretaría General de este Consejo, de fecha 2 de abril de 2025, se dio traslado de las alegaciones a la reclamante y se le confirió el trámite de audiencia previsto en el artículo 82 LPAC con un plazo máximo de diez días para que presentara alegaciones. En el presente expediente de reclamación obran dos acuses de recibo de notificación telemática (de fechas 13 de abril de 2025 y 25 de abril de 2025), ambas rechazadas automáticamente por la finalización del plazo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. De conformidad con lo establecido en el artículo 77.1 a) de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos tiene atribuida la resolución de las reclamaciones que se interpongan contra los actos expresos o presuntos resolutorios de las solicitudes de acceso a la información de los sujetos relacionados en el ámbito de aplicación de esta Ley. El mismo artículo, en su punto 3, atribuye al Presidente del Consejo de Transparencia y Protección de Datos la resolución de las citadas reclamaciones.

SEGUNDO. La reclamación ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 48 LTPCM, según el cual «se interpondrá por escrito en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo».

TERCERO. La reclamante formuló su solicitud de acceso a la información en calidad de electa local del Ayuntamiento de Pedrezuela. El apartado segundo de la disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTAIPBG), cuyo contenido es idéntico al de la disposición adicional primera de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, dispone 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».

El artículo 77 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRRL), así como el artículo 14.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (en adelante, ROF), establece que «todos los miembros de las Corporaciones locales tienen derecho a obtener del Alcalde o Presidente o de la Comisión de Gobierno cuantos antecedentes, datos o informaciones obren en poder de los servicios de la Corporación y resulten precisos para el desarrollo de su función». De ello puede desprenderse que los concejales, en el ejercicio de sus funciones, disfrutan de un régimen jurídico específico y preferente de acceso a la información pública en relación a su ayuntamiento de adscripción. Dicho régimen se desarrolla, también, en los artículos 14 al 16 y 84 del ROF.

El alcance de la disposición adicional primera de la Ley 19/2013, en relación con la legislación específica de acceso a la información para los electos locales, fue abordado por el Tribunal Supremo en la Sentencia 312/2022, de 10 de marzo:

«Examinando los preceptos citados de la normativa sobre régimen local en materia de acceso a la información de los miembros de las corporaciones locales (artículos 77 LRRL y 14 a 16 ROF) a la luz de la jurisprudencia que delimita el significado y alcance de la disposición adicional primera.2 de la Ley 19/2013, de Transparencia y Buen Gobierno, bien puede decirse que la normativa de régimen local contiene una regulación que desarrolla el derecho de acceso a la información en dicho ámbito por parte de los miembros de la corporación local. Lo que, a efectos de lo establecido en la citada disposición adicional primera.2 de la Ley 19/2013

significa que dicho régimen específico habrá de ser aplicado con carácter preferente a la regulación de la Ley de Transparencia, siendo esta de aplicación supletoria».

No obstante, en esta misma sentencia se prevé el acceso de los concejales a la reclamación regulada en el artículo 24 de la LTAIPBG, pues en su fundamento de derecho cuarto establece que «la normativa sobre la normativa sobre Transparencia y Buen Gobierno admite que la reclamación que en ella se regula pueda dirigirse contra el acto originario que deniega el acceso a la información o, en su caso, contra el acto que desestima el recurso potestativo de reposición que eventualmente se hubiera interpuesto contra aquél».

Por todo ello, y de acuerdo con la Recomendación 1/2025, de 20 de marzo, dictada por este Consejo, en el caso expuesto en el párrafo anterior estaríamos ante un supuesto de aplicación simultánea del régimen especial y del régimen general, por lo que «parece razonable, en términos de hermenéutica jurídica, responder a la cuestión a través de la integración de la vieja regulación especial con la nueva y posterior regulación general del derecho de acceso a la información, en lo no expresamente regulado por aquella». De hecho, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en su Resolución 0223/2024, señaló lo siguiente:

«No es admisible que se pretenda excluir la aplicación supletoria de la LTAIBG a la LBRL con el afán de situar a los representantes públicos, elegidos por los ciudadanos, en una situación de inferioridad por lo que se refiere a la aplicación y garantía de los derechos de acceso a la información pública cuando, por otro lado, la jurisprudencia expresamente manifiesta que justamente por su cargo, el acceso a la información tendría la consideración de cualificado. Aquéllos que representan a la ciudadanía en las Instituciones públicas, en este caso los concejales, no pueden disfrutar de un derecho de acceso a la documentación pública de alcance y calidad inferior que cuando este mismo derecho lo ejerciten sus representados individualmente considerados.

En mérito a lo argumentado no resulta ajustado a derecho excluir el acceso a la información pública solicitada por la existencia de un régimen jurídico especial constituido por el art 77 LBRL, en aplicación de la disposición adicional 1. 2ª LTAIBG»

En conclusión, este Consejo estima que concurre la circunstancia prevista en la disposición adicional primera de la LTAIPBG, al ostentar la reclamante la condición subjetiva de electa local. Por ello, y en sintonía con la referida Recomendación 1/2025, de 20 de marzo, sería de aplicación el régimen de acceso a la información específico para concejales previsto en la LRBRL y, supletoriamente, la LTAIPBG, siempre y cuando esta no pusiera a la concejala solicitante en posición de inferioridad.

CUARTO. La reclamante solicita el «desglose (salario, pluses, horas) del coste de personal 2023 por personas y puesto que figura en las tablas del acuerdo con el comité del mes de octubre 2024 para la regularización salarial que figura en el expediente 499/2024». El acceso a esta información le fue denegado a la reclamante por el Ayuntamiento de Pedrezuela fuera de plazo mediante la inadmisión a trámite de la solicitud por la concurrencia de las causas previstas en el artículo 18.1. letras c) y e) LTAIPBG, relativas a la necesidad de la reelaboración y al carácter abusivo no justificado con la finalidad de la ley de transparencia de la solicitud, respectivamente. Asimismo, la entidad reclamada invocó el artículo 77 de la LRBRL e indicó que este precepto no ampara que se realicen tareas de reelaboración para poder facilitar la información.

En relación con las causas de inadmisión invocadas, este Consejo recuerda que el Tribunal Supremo, en su Sentencia 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera), ya estableció que la aplicación de las causas del artículo 18 LTAIPBG deben ser objeto de una interpretación restrictiva y que el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado:

«La 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.

[...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley»

El Ayuntamiento de Pedrezuela, tanto en la Resolución impugnada como en su casi idéntico escrito de alegaciones, señaló en negrita parte del texto del artículo 18.1 LTAIPBG letras c) y e). A continuación, indicó lo siguiente:

«Por lo que, teniendo en consideración que el fin pretendido por dicha norma, como no podría ser de otra manera, es el acceso a determinada documentación pública, pero no con un carácter abusivo, para así permitir a la ciudadanía conocer determinadas resoluciones, procede señalar que lo que no se considera justificado es que dicha norma permita que por parte de la solicitante, por concejal que sea, se exija un desglose de los datos que se le han facilitado, ya que, ello en primer lugar refleja que si se le ha dado acceso a la documentación solicitada, pero que lo que pretende es que se realice una tarea de reelaboración de dicha documentación.»

Asimismo, la entidad reclamada fundamenta la inadmisión en un breve Informe de 21 de enero del 2025 del Departamento de Recursos Humanos de la Entidad Local, en el que se indica únicamente «que el informe solicitado requiere una elaboración específica, al no poder ser obtenido de forma directa mediante la aplicación de gestión de nóminas del Ayuntamiento de Pedrezuela, siendo necesario analizar y extraer la información de diferentes documentos y obtener los datos requeridos de forma individualizada».

Si atendemos al espíritu de la normativa de transparencia y a lo establecido por la jurisprudencia, este Consejo no puede considerar lo indicado en el citado Informe de 21 de enero de 2025 como una motivación que cuente con la suficiente entidad para apoyar la concurrencia de las causas de inadmisión mencionadas por la entidad reclamada. Además, el Ayuntamiento de Pedrezuela señala, tanto en la Resolución impugnada como en su escrito de alegaciones, que la información ya ha sido facilitada a la reclamante, circunstancia que en ningún momento ha quedado acreditada.

El artículo 77 LRBRL establece que los electos locales tienen derecho a obtener del alcalde «cuantos antecedentes, datos o informaciones obren en poder de los servicios de la Corporación» y el Ayuntamiento de Pedrezuela, acertadamente, indica en su escrito de alegaciones que este precepto no ampara que se puedan realizar tareas de reelaboración o desglose a la reclamante. No obstante, si atendemos a la literalidad de la solicitud, este Consejo entiende que su objeto son los costes de personal (salarios, pluses y horas) de la Corporación Local del año 2023 por personas y puesto.

Por lo que respecta al término *desglose* mencionado por la reclamante en su solicitud, este Consejo ha percibido que la entidad reclamada se apoya en él para vincularlo con la causa de inadmisión relativa a la reelaboración del artículo 18.1.c) LTAIPBG y para excluir la información solicitada de aquellos contenidos que los concejales pueden solicitar del alcalde. En relación con este asunto, hay que recordar que la reclamante tampoco ha realizado alegaciones en uso del trámite de audiencia conferido, por lo que no ha aclarado el sentido en el que se utiliza el término controvertido. Por ello, este Consejo entiende que, en este contexto, el término *desglose* se refiere a que la reclamante desea obtener la información clasificada por persona y puesto. Si atendemos al objeto de la solicitud —que son retribuciones— tiene sentido que esa información obre en poder de la corporación local desglosada por

■

puestos o por empleados, por mucho que la entidad reclamada indique que su aplicación de gestión de nóminas no permite obtener esa información.

Asimismo, la reclamante hace referencia en su solicitud a los pluses y a las horas, así como a la regularización salarial en relación con el año 2023. Este Consejo entiende que la reclamante asimila el concepto *pluses* con la productividad y que al referirse a las «horas» se refiere a las retribuciones vinculadas a la realización de horas extraordinarias y complementarias. Por lo que respecta a la regularización salarial a la que se refiere la reclamante, esta no formó parte como tal de los costes retributivos del personal que asumió la Corporación Local durante el año 2023.

Por todo lo expuesto, apreciamos que en el supuesto que nos ocupa la información solicitada por la reclamante encaja en los contenidos que pueden ser obtenidos del Alcalde por parte de los electos locales y que, además, de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 75 bis LRBRL, nos encontramos ante una materia que es competencia del Ayuntamiento de Pedrezuela, por lo que la información relativa a las retribuciones obra en su poder y ha sido elaborada en el ejercicio de sus funciones, circunstancia reconocida por la propia entidad reclamada.

QUINTO. Este Consejo no puede ignorar que la información solicitada contiene datos de carácter personal, ya que el objeto de la solicitud es un desglose de las retribuciones «por personas y puesto», por lo que entendemos que la reclamante aspira a que le sean facilitadas las retribuciones de cada puesto, así como la identificación de las personas que los ocupan. En este sentido, es necesario estar a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD) y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

Los nombres y apellidos de las personas que ocupan puestos y sus retribuciones son datos personales, ya que son «información sobre una persona física identificada o identificable», tal y como establece el artículo 4.1 RGPD. En este sentido, el artículo 15 LTAIPBG configura un régimen de acceso a la información que es más estricto en función del nivel de protección de cada dato que se pretende divulgar. Se configuran, así, tres niveles de protección.

En el artículo 15.1 párrafo primero LTAIPBG se proporciona un nivel máximo de tutela a las categorías especiales de datos (ideología, afiliación sindical, religión y creencias), cuya divulgación solo es posible si «se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que el afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso». En el artículo 15.1 párrafo segundo LTAIPBG se mencionan los datos especialmente protegidos (origen racial, salud, vida sexual, genética, biometría o aquellos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conlleven la amonestación pública al infractor), circunstancias en las que el acceso solo puede autorizarse en el caso de que «se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma de rango de ley». Si atendemos a los datos personales que pudieran verse expuestos como consecuencia del ejercicio del derecho de acceso a la información por parte de la reclamante, no parecería de aplicación este apartado.

Por su parte, el artículo 15.2 LTAIPBG menciona todos aquellos datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano interpelado. En este caso, existe una regla general de accesibilidad, siempre y cuando en casos concretos no prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionales sobre el interés público.

Los concejales están llamados a cumplir una serie de responsabilidades derivadas de su cargo y, en este caso, el acceso a datos de carácter retributivo del personal de su ayuntamiento de adscripción puede estar relacionado con sus funciones de control político. La obtención de datos personales como tal no parecería el fin perseguido por la reclamante si atendemos al objeto de su solicitud de acceso a

la información y, como ya se ha indicado, la LRBRL atribuye a los representantes locales la facultad de consultar documentación obrante en los archivos de su corporación local de adscripción. La comunicación de datos se encuentra amparada por el artículo 8.1 LOPDGDD, que establece que el tratamiento de datos personales se considerará fundado en el cumplimiento de una obligación legal cuando así lo prevea una norma de rango de ley. De acuerdo con el artículo 15.2 LTAIPBG, se debe ponderar el perjuicio que supondría para el afectado su revelación y el interés público. En principio, este último sería el que debe prevalecer en los casos de solicitudes de información relativas a la organización, la actividad o el gasto público:

«2. Con carácter general, 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 que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.»

Por todo lo expuesto, a lo largo de la presente Resolución, los fundamentos tendrán en consideración que se está produciendo una colisión de derechos fundamentales: por un lado, el derecho a la participación en los asuntos públicos del artículo 23 de nuestra Constitución (en adelante, CE) y, por otro lado, el derecho a la protección de datos personales previsto en el RGPD y el derecho a la intimidad del artículo 18 CE. Por consiguiente, se ponderará y justificará en relación con la información solicitada en qué medida prevalece o bien el mandato de control político de la concejala o bien la protección de datos personales.

Para finalizar con el artículo 15 LTAIPBG, y respecto del resto de datos personales, su apartado 3 prevé una regla general de ponderación de los intereses en la que se deben aplicar estos cuatro 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 relación con esta cuestión, es necesario hacer referencia al Criterio Interpretativo 001/2015, de 24 de junio, dictado conjuntamente por la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG). En este Criterio se indica lo siguiente:

«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 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»

Este carácter público de los datos identificativos de los empleados públicos ha sido reconocido no solo por el CTBG (por ejemplo, en la Consulta de 27 de octubre de 2015 planteada por el Consejo de

Transparencia de la Región de Murcia), sino también por la jurisprudencia. Así, la Sentencia de la Audiencia Nacional 956/2021, de 18 de marzo, estableció lo siguiente en relación con los datos identificativos de los empleados públicos:

«La identificación de quienes ostentan un empleo público es la regla general. Los nombramientos de prácticamente todos los funcionarios públicos son publicados en los diarios oficiales y de general conocimiento. Solo cuando una ley expresamente autoriza la confidencialidad de la identidad del empleado público puede mantenerse ésta reservada, así como cuando pueda comprometer otros derechos constitucionales prevalentes.

El artículo 15.2 de la Ley de Transparencia, corroborando las anteriores afirmaciones, "con carácter general, 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 que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano".

Puede mantenerse la confidencialidad sobre datos personales, especialmente aquellos que faciliten la localización de las personas o de su centro de trabajo, cuando pueda comprometerse la integridad física de los empleados públicos, por ejemplo, en los casos de empleadas que tengan protección por razones de violencia de género. Pero fuera de estos casos, no puede hablarse de que la identidad del empleado sea un dato personal que pueda el afectado oponerse a que se divulgue»

Conforme al ya citado Criterio Interpretativo 001/2015 conjunto de la AEPD y el CTBG (en adelante, CI/001/2015), este Consejo ha constatado que, en función de la categoría que tenga cada empleado público que forme parte del personal de la entidad local, la protección de datos personales se aplica según distintos parámetros y niveles. Por ello, a lo largo de esta Resolución se clasificará el personal que forma parte de la corporación local para así discernir si existe la obligación de proporcionar a la reclamante o bien únicamente sus retribuciones, o bien las retribuciones acompañadas de la identificación de la persona que ocupa cada puesto. La clasificación que se seguirá es la siguiente:

1. Empleados públicos que ocupen puestos de especial confianza, de alto nivel jerárquico o cuya provisión ha sido a través de procedimientos basados en la plena discrecionalidad. Aquí se incluyen los altos cargos, el personal eventual y los titulares de órganos directivos que no tengan la condición de alto cargo.
2. Personal funcionario de libre designación. Si bien es cierto que los puestos que ocupan son objeto de provisión a través de procedimientos discrecionales, su nombramiento cuenta con matices, al estar la cobertura de puestos reservada a personal que ostenta la condición de funcionario y que cumple con requisitos de idoneidad en relación con las exigencias relativas al desempeño de sus funciones.
3. Empleados públicos que pudieran estar en situación de riesgo especial por la naturaleza de las funciones que desempeñan, como es el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía Local.
4. Empleados públicos que estuvieran en situación personal de riesgo especial, como son los casos de las víctimas de violencia de género, de amenaza terrorista, de protección de los menores de edad o similares.
5. El resto de empleados públicos de la corporación de categorías inferiores no incluidos en los apartados anteriores.

El elaborar una categorización de los distintos empleados públicos para así poder delimitar en qué medida sus derechos fundamentales protegidos por el RGPD pueden verse afectados es un proceder que ya ha sido practicado por otros Consejos. Un ejemplo es el Consejo de Transparencia y Protección

de Datos de Andalucía en su Resolución 264/2025, en la que se solicitaba la identificación de todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

SEXTO. Antes de analizar si conviene identificar a los empleados públicos junto a sus retribuciones, este Consejo se ve en la obligación de indicar que ha consultado el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Pedrezuela y que no ha podido localizar su relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT).

De acuerdo con el artículo 11 LTPCM, la relación de puestos de trabajo de las entidades locales debe ser publicada con carácter semestral:

«Artículo 11. Información en materia organizativa.

1. Los sujetos incluidos en el artículo 2 y los apartados 1 y 2 del artículo 3, en materia organizativa, harán pública y mantendrán actualizada la información que les afecte sobre los siguientes extremos:

a) Los departamentos, concejalías o consejerías, detallando las áreas funcionales que le corresponden, los órganos superiores, territoriales y colegiados, así como los organismos y entidades públicas adscritas, las competencias y funciones de sus órganos, las personas titulares de los mismos y la relación de puestos de trabajo de los departamentos, concejalías o consejerías con carácter semestral.»

Por tanto, al no haber podido localizar la RPT del Ayuntamiento de Pedrezuela, este Consejo no ha podido determinar la categoría profesional concreta de los empleados públicos que prestan sus servicios en la entidad local reclamada. En este sentido, recordamos al Ayuntamiento de Pedrezuela la obligación de publicar la RPT, en la que figura, entre otros, información de carácter retributivo, tal y como establece el artículo 74 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:

«Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos»

Asimismo, de acuerdo con el artículo 15.1 letra b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública —de aplicación supletoria en la Comunidad de Madrid—, las RPT deben indicar, en relación con las retribuciones, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico:

«1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

[...]

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.»

Como consecuencia de no poder acceder a la RPT de la entidad reclamada, esta Resolución dedicará un fundamento a cada una de las categorías genéricas de empleados públicos, de conformidad con la clasificación realizada en el fundamento quinto. Así, en los fundamentos que siguen, se va a proceder a analizar si, junto con las retribuciones, debe identificarse la persona que ocupa cada puesto.

SÉPTIMO. En este fundamento, se explorará si es pertinente el acceso a la información de carácter retributivo (con identificación personal) de los empleados públicos delimitados en el punto 1 de la enumeración que cierra el fundamento anterior. Estos serían quienes ocupan puestos de especial confianza, de alto nivel jerárquico o cuya provisión se ha efectuado a través de procedimientos basados en la plena discrecionalidad, a saber: los altos cargos, el personal eventual y el personal titular de órganos directivos que no tengan la condición de alto cargo.

El artículo 8 LTAIPBG establece lo siguiente en relación con la publicación de la información relativa a las retribuciones de los miembros de una corporación municipal con consideración de alto cargo:

«Teniendo en cuenta las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título deberán hacer pública, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación [...]

f) Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título. Igualmente, se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo»

Por su parte, el artículo 15 LTPCM establece, respecto de las retribuciones de los altos cargos, este precepto:

«1. Los sujetos incluidos en el artículo 2, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, harán pública y mantendrán actualizada, la información siguiente:

a) Información de las retribuciones anuales de los representantes locales, de los altos cargos de la Administración y del personal directivo, articulada en función de la clase o categoría del órgano, así como de los gastos de representación que tienen asignados. Asimismo, se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo»

El ya citado CI/001/2015 indica lo siguiente en relación con las retribuciones asignadas a puestos de trabajo ocupados por altos cargos y el derecho a la intimidad de las personas que los desempeñan:

«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, si la información solicitada está sujeta al principio de publicidad activa, con mayor motivo estará sometida al ámbito de aplicación del principio de acceso a la información pública. Este Consejo ha consultado el Portal de Transparencia alojado en la sede electrónica del Ayuntamiento de Pedrezuela y ha observado que se encuentra publicado en él un documento llamado [Retribuciones altos cargos 2023](#), en el que figuran las retribuciones anuales íntegras de estos. De hecho, el

CI/001/2015 indica, respecto de la manera de proporcionar la información de carácter retributivo con carácter general, lo siguiente:

«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 [...], 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»

De acuerdo con el artículo 43.6 LTPCM, «si la información ya ha sido publicada, la resolución podrá limitarse a indicar al solicitante cómo puede acceder a ella». Por ello, este Consejo estima que la entidad reclamada ha publicado, en relación con el año 2023, las retribuciones anuales e íntegras de los altos cargos con sus datos identificativos, información que puede ser consultada por la reclamante en el Portal de Transparencia de la entidad local.

En el caso de que el Ayuntamiento de Pedrezuela contase con personal eventual, el artículo 104 LRBRL establece lo siguiente:

«1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial» de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.»

De acuerdo con el precepto citado, las retribuciones del personal eventual son determinadas por el Pleno de la entidad local y publicadas en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (en adelante, BOCAM). No obstante, este Consejo recuerda que no ha tenido acceso a la RPT del Ayuntamiento de Pedrezuela e indica que no ha localizado dichos nombramientos en el BOCAM. De ello podría desprenderse que la entidad reclamada no cuenta con personal eventual. En el caso de que el órgano reclamado sí emplease a personal eventual, la información relativa a sus retribuciones debería proporcionarse en los mismos términos previstos para los altos cargos; que sería lo mismo que ocurriría con el personal titular de órganos directivos que no tuviera la condición de alto cargo.

En conclusión, las retribuciones e indemnizaciones de los altos cargos, personal eventual y personal titular de órganos directivos del Ayuntamiento de Pedrezuela deben ser facilitadas a la reclamante. En este caso, y de acuerdo con el CI/001/2015, esta información debe facilitarse en cómputo anual y en términos íntegros junto con los datos meramente identificativos de las personas que ocupan estos puestos.

OCTAVO. En este fundamento se determinará si las retribuciones de los empleados públicos mencionados en el apartado 2 de la clasificación del fundamento quinto de esta Resolución (personal funcionario de libre designación) debe ser facilitada junto con la identificación de sus ocupantes.

En este sentido, la Consulta a la AEPD 012155/2016 indica lo siguiente en relación con las retribuciones del personal funcionario de libre designación:

«El personal funcionario de libre designación, en que la discrecionalidad en el nombramiento aparece matizada, dado que su cobertura queda únicamente reservada a personal que ostente la condición de funcionario y será preciso para proceder a ese nombramiento la apreciación de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la función. Se concluye [que] cabría apreciar en el caso de los funcionarios de libre designación, y siempre atendiendo al nivel del puesto desempeñado, de forma descendente en la escala de la Administración, una mayor relevancia del interés general que justificaría el acceso a la información y que afectaría así a la ponderación impone el artículo 15.3 de la LTAIBG»

De lo citado en el párrafo anterior se desprende que la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del funcionario, tesis compartida por el CTBG y la AEPD en el ya mencionado CI/001/2015. Respecto de este asunto, el Criterio Interpretativo indica lo siguiente:

«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.»

Esta ponderación entre la protección de la intimidad y la relevancia que la información tenga para que la reclamante ejerza sus funciones de control debe ser realizada por el Ayuntamiento de Pedrezuela, ya que este Consejo desconoce las circunstancias concretas de su personal, especialmente si tenemos en cuenta que no se ha tenido acceso a la RPT. En el caso de que la entidad reclamada estimase que prevalece el derecho de acceso a la concejala, sería conveniente proceder con la notificación individual prevista en el artículo 19.3 LTAIPBG:

«Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación»

Por todo lo expuesto, este Consejo concluye que las retribuciones del personal funcionario de libre designación pueden ser facilitadas a la reclamante junto con la identificación de las personas que ocupan los puestos de niveles 28, 29 y 30. En relación con los puestos de libre designación de niveles inferiores, es el Ayuntamiento de Pedrezuela el que debe realizar la correspondiente ponderación y, en su caso, conceder un trámite de alegaciones a los afectados. De nuevo, la información sería proporcionada a la reclamante en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones o desgloses de conceptos retributivos.

NOVENO. En este fundamento, se considerará si es pertinente proporcionar, junto con sus datos identificativos, las retribuciones de empleados públicos que pudieran estar en situación de riesgo especial por la naturaleza de las funciones que desempeñan, como es el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal.

Este Consejo entiende que identificar a las personas que ocupan puestos en la plantilla del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Pedrezuela podría suponer un riesgo para la integridad física y moral de estos si atendemos a la naturaleza de sus funciones. En este caso, los datos de carácter retributivo deberían proporcionarse con una identificación diferente a la del resto de empleados públicos de la

entidad local, como podría ser el número de agente o similar. En todo caso, se debería proceder con la notificación individual prevista en el artículo 19.3 LTAIPBG.

Este criterio es compartido por otros órganos garantes del ejercicio del derecho de acceso a la información, como es el caso del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía en la ya mencionada Resolución 264/2025, así como en sus Resoluciones 436/2023 y 268/2023, que versan sobre cuestiones relacionadas con la identificación de los ocupantes de los puestos que figuran en las RPT de las corporaciones locales.

DÉCIMO. En este fundamento se abordará la cuestión relativa a si procede aportar datos retributivos e identificativos de aquellos empleados públicos que estuvieran en situación personal de riesgo especial, como es el caso de las víctimas de violencia de género, amenaza terrorista o similares.

En este sentido, el ya mencionado CI/001/2015 señala lo siguiente:

«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 la que dispusiese que alguno o alguno 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»

Este Consejo considera que la revelación de la identidad de estas personas podría suponer un riesgo innecesario para su integridad física y moral. Por ello, en el caso de que la Corporación Local reclamada tuviera conocimiento preciso de estas situaciones personales de riesgo, la información relativa a estas personas no se dará a la reclamante. Asimismo, la información que se diera respecto del resto de empleados públicos de la corporación se deberá proporcionar de manera que se impida la identificación de las personas en situación de riesgo especial.

UNDÉCIMO. En este fundamento se abordará la pertinencia de acompañar los datos retributivos con la identificación del resto de empleados públicos de la corporación, que son aquellos referidos en el punto 5 de la clasificación realizada en el fundamento quinto de la presente Resolución. Estos serían aquellos que han accedido a puestos de trabajo de categorías inferiores a través de procedimientos establecidos en la legislación reguladora de la función pública, con independencia de la titularidad del órgano directivo o superior del que dependan.

En relación con este personal, el Dictamen de fecha 23 de marzo de 2015, elaborado conjuntamente por la AEPD y el CTBG, indica lo siguiente:

«La información referente a este personal resultará, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a la información pública, de modo que debería considerarse que el objetivo de transparencia resulta insuficiente para limitar el derecho de estos empleados públicos a la protección de sus datos personales. De este modo, en relación con este colectivo, la ponderación establecida en el artículo 15.3 de la LTAIBG operaría, con carácter general, a favor de la denegación de la información.»

En consecuencia, las retribuciones de los empleados públicos que ocupan puestos de categorías inferiores a la mencionadas en los fundamentos previos deben facilitarse en términos íntegros y anuales, una vez más sin excluir las deducciones que fueran aplicables ni desglosar los distintos

conceptos retributivos. No obstante, los datos identificativos de las personas que ocupan estos puestos no serán proporcionados a la reclamante.

DUODÉCIMO. En su solicitud de acceso a la información, la reclamante solicita información relativa a los «pluses». Como ya se ha aclarado en el fundamento cuarto de esta Resolución, este Consejo entiende que la reclamante se refiere a la productividad percibida por los empleados públicos del Ayuntamiento de Pedrezuela.

En relación con la productividad, el CI/001/2015 advierte lo siguiente:

«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 6 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.»

En este caso, la reclamante solicita la productividad del año 2023, por lo que correspondería a un período vencido, circunstancia que debe ser indicada por el Ayuntamiento de Pedrezuela cuando facilite la información a la reclamante. Asimismo, el Dictamen de 23 de marzo de 2015 de la AEPD y el CTBG, en relación con la productividad que ha percibido cada empleado público de manera individualizada, recalca que habrá de tenerse en cuenta el criterio sentado acerca de los niveles de responsabilidad, confianza y participación en el proceso de toma de decisiones

Por todo ello, y de acuerdo con las indicaciones citadas, en caso de que los datos retributivos no vengán acompañados de la identificación de los empleados públicos, la cuantía de la productividad se proporcionará en términos globales que correspondan al órgano, centro, organismo, unidad o área del que se trate. En caso de que se incluya la identificación personal de quienes perciben la productividad, la entidad reclamada tendrá que actuar de conformidad con los cuatro criterios establecidos en artículo 15.3 LTAIPBG; así como tener en consideración las restricciones aplicables a cada categoría de empleado público. Finalmente, y en sintonía con el Dictamen de 23 de marzo de 2015 de la AEPD y el CTBG, las retribuciones relativas a la productividad se facilitarán en cómputo íntegro anual.

DECIMOTERCERO. En su solicitud de acceso a la información, la reclamante solicitaba información relativa a las «horas». Como ya se ha aclarado en el fundamento cuarto de esta Resolución, este Consejo entiende que la reclamante se refiere a las retribuciones derivadas de las horas extraordinarias y complementarias realizadas por los empleados públicos de la Corporación Local reclamada.

Las horas extraordinarias y complementarias encajan en el concepto de datos personales, pero conocer las retribuciones percibidas por los empleados públicos como consecuencia de realizarlas podría ser de utilidad para que la concejala ejerza las funciones de control que tiene encomendadas. En este sentido, conviene señalar lo dispuesto en el Informe 0147/2010 de la AEPD —anterior a la entrada en vigor del RGPD—, emitido en respuesta a una consulta sobre si es conforme a la normativa de protección de datos la comunicación de las nóminas de los empleados de un ayuntamiento a los miembros de un grupo municipal:

«Los concejales se encuentran legitimados para solicitar de la Corporación la información referida a las retribuciones del personal de la misma, desglosadas para cada uno de los funcionarios o trabajadores de la corporación, pero el acceso a esa información a través de la revelación de la nómina puede implicar el conocimiento por el concejal de datos exclusivamente referidos al propio interesado que resultan irrelevantes para el ejercicio de tales funciones.

Por ello, la respuesta que debe darse a la presente consulta será la de que la Corporación deberá facilitar al concejal información desglosada e individualizada de las retribuciones satisfechas, aunque sin para ello exhibir los documentos de nómina, a fin de que el acceso no se produzca a datos que resultan irrelevantes para el ejercicio de la función de control que legitima la cesión. Igualmente, y reiterando lo ya señalado por esta Agencia, el concejal destinatario únicamente podrá tratar los datos en el marco de dichas competencias de control, no pudiendo revelarlos a terceros ni tratarlos para otros fines distintos de aquéllos.»

Si aplicamos estas indicaciones al caso que nos ocupa, cualquier acceso a datos que resulten irrelevantes para el ejercicio de la función de control de la concejala reclamante no encontraría justificación alguna. Por ello, de cara a facilitar las retribuciones relativas a horas complementarias y extraordinarias, este Consejo estima que estas deben facilitarse según considere la Entidad Local, atendiendo siempre a la clasificación de los empleados públicos realizada en la presente Resolución (por ejemplo, sin identificar a los miembros de la Policía Local o a empleados públicos en situación personal de riesgo) y sin proporcionar en ningún momento las nóminas sin disociar a la reclamante.

Esta tesis es compartida por otros órganos garantes del ejercicio del derecho de acceso a la información, como es el caso del Comisionado de Transparencia de Castilla y León en su Resolución 221/2021. En ella, se solicitaba el acceso al listado completo de horas complementarias y extraordinarias realizadas por la plantilla de Policía Local de una entidad municipal. Se estimó al acceso por entender que la información solicitada resultaba de relevancia para el concejal reclamante en relación con sus funciones de control político, pero el Comisionado realizó algunos matices en relación con la manera de proporcionar la información con el fin de que no se vulnerase el derecho a la protección de datos ni se proporcionasen al reclamante datos no necesarios para el ejercicio de sus funciones.

DECIMOCUARTO. Por último, este Consejo recuerda a la reclamante que, en virtud del artículo 16.3 ROF, esta debe guardar reserva en relación con la información proporcionada:

«3. Los miembros de la Corporación tienen el deber de guardar reserva en relación con las informaciones que se les faciliten para hacer posible el desarrollo de su función, singularmente de las que han de servir de antecedente para decisiones que aún se encuentren pendientes de adopción, así como para evitar la reproducción de la documentación que pueda serles facilitada, en original o copia, para su estudio»

Además, tal y como se indica en la Guía de la AEPD sobre la Protección de Datos Personales en la Administración Local, los datos deben tratarse para el control de la actividad de la corporación local correspondiente, ya que otro uso sería incompatible con dicho fin, no pudiendo dar publicidad a esos datos ni comunicárselos a ningún tercero, de conformidad con el principio de limitación de la finalidad del artículo 5.1.b) RGPD.

Asimismo, sería necesaria la advertencia expresa a la reclamante sobre la responsabilidad por un uso indebido de la información concedida, pues como bien establece el artículo 33.2 letras b) y c) LTPCM, la persona que accede a la información queda sujeta a estas obligaciones:

«b) Ejercer el derecho de acceso conforme a los principios de buena fe e interdicción del abuso de derecho.

c) Cumplir las condiciones que se hayan señalado en la resolución que conceda el acceso directo a las fuentes de información y el acceso a la dependencia pública o archivo donde la información esté depositada.».

Por todo lo expuesto, y a modo de conclusión, este Consejo considera que la reclamación debe ser estimada parcialmente. Tras realizar ponderación entre el derecho de participación en los asuntos públicos de los concejales (artículo 23 CE) y el derecho a la protección de datos personales (RGPD), consideramos que proporcionar la información en los términos expresados en esta Resolución permitirá a la concejala reclamante obtener la información retributiva del personal del Ayuntamiento de Pedrezuela —datos esenciales para su función de control— a la vez que se preserva la intimidad y la protección de los datos personales de los empleados públicos afectados. En síntesis, la información retributiva del año 2023 se proporcionará a la reclamante de la siguiente manera:

1. Retribuciones de altos cargos, personal eventual y titulares de órganos directivos que no tengan la condición de alto cargo: ya han sido publicadas en términos brutos, anuales y con los datos identificativos de las personas que ocupan esos puestos, tal y como aparece recogido en el documento publicado en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Pedrezuela.
2. Retribuciones del personal funcionario de libre designación: se proporcionarán en términos brutos, anuales y con los datos identificativos de las personas que ocupan puestos de niveles 28, 29 y 30. En relación con las categorías inferiores, sería recomendable que las retribuciones se facilitaran sin identificación de los empleados. No obstante, es al Ayuntamiento de Pedrezuela al que corresponde realizar la ponderación entre la protección de la intimidad y la relevancia que esta información tenga para que la reclamante ejerza sus funciones de control. En caso de que la entidad reclamada estimase que fuera conveniente facilitar la identificación de los empleados, esta procederá con la notificación individual prevista en el artículo 19.3 LTAIPBG.
3. Retribuciones de empleados públicos que pudieran estar en situación de riesgo especial por la naturaleza de las funciones que desempeñan: se proporcionarán en términos brutos, anuales y mediante una identificación que permita garantizar su integridad física y moral, como sería el número de agente en el caso de los miembros de la Policía Local. En todo caso, deberá procederse con la notificación individual prevista en el artículo 19.3 LTAIPBG.
4. Retribuciones de empleados públicos que estuvieran en situación personal de riesgo especial, como es el caso de las víctimas de violencia de género, amenaza terrorista, casos de protección de los menores de edad o similares: la información retributiva de estas personas no se facilitará y, además, la manera de proporcionar la información de carácter retributivo del resto de empleados públicos impedirá la identificación de las personas que puedan encontrarse en esta situación.
5. Retribuciones del resto de empleados públicos de la corporación de categorías inferiores y no incluidos en los apartados anteriores: deben facilitarse en términos íntegros, anuales y sin la identificación de las personas que los ocupan.
6. Retribuciones vinculadas a productividad: se facilitarán en todo caso en términos íntegros y anuales. Además, existen especificidades en la manera de ser proporcionadas, en función de si procede o no la identificación del empleado público:

-
- a. Si procede la identificación de los empleados: la entidad reclamada tendrá que actuar de conformidad con los cuatro criterios establecidos en artículo 15.3 LTAIPBG, así como tener en consideración las restricciones aplicables a cada categoría de empleado público. En otras palabras, a mayor rango jerárquico y responsabilidad, mayor interés en conocer las retribuciones vinculadas a la productividad.
 - b. Si no procede la identificación de los empleados públicos: la cuantía de la productividad se proporcionará en términos globales que correspondan al órgano, centro, organismo, unidad o área del que se trate.
7. Retribuciones de horas extraordinarias y complementarias: deben facilitarse según considere la entidad reclamada atendiendo siempre a si procede o no la identificación del empleado público de conformidad con los términos establecidos en la presente Resolución. En el caso de que esta información se facilitase mediante la vista de las nóminas, en ningún momento estas deben proporcionarse sin efectuar un tratamiento previo de disociación.

En virtud de los antecedentes y fundamentos jurídicos anteriores y de acuerdo con lo establecido en las normas citadas

RESUELVO

PRIMERO.- ESTIMAR la reclamación formulada por ■■■■■ en el sentido de dar acceso a las retribuciones percibidas en el año 2023 por el personal del Ayuntamiento de Pedrezuela, con identificación de los empleados públicos únicamente en los casos señalados en esta Resolución.

SEGUNDO.- Instar al Ayuntamiento de Pedrezuela a facilitar a la persona reclamante la información indicada en el punto anterior en el plazo de veinte días a contar desde el día siguiente a la notificación de esta Resolución; así como a remitir a este Consejo tanto las actuaciones realizadas como la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas

TERCERO.- DESESTIMAR la reclamación en todo lo demás.

Según establece el artículo 47.1 LTPCM, la reclamación prevista en este artículo tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos según lo dispuesto en el artículo 112.2 LPAC.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 114 1.b LPAC), podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha en que reciba la notificación de esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.a) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LRJCA). Todo ello, sin perjuicio de interponer cualquier otro recurso que estime pertinente, según dispone el artículo 40.2 LPAC.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS
Jesús María González García

Firmado digitalmente por: GONZÁLEZ GARCÍA JESÚS MARÍA
Fecha: 2025.08.04 13:53