



Resolución 83/2022

S/REF: 001-063614

N/REF: R-0027-2022; 100-006262

Fecha: La de firma

Reclamante: ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS TU ABANDONO ME PUEDE MATAR

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: MINISTERIO DEL INTERIOR

Información solicitada: Productividad coyuntural de diciembre de 2021 en los Centros Penitenciarios Madrid V, Madrid VI y Madrid VII

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 13 de diciembre de 2021 la entidad reclamante solicitó al MINISTERIO DEL INTERIOR, 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), la siguiente información:

«Se solicita la lista completa de los adjudicatarios de la productividad coyuntural de los Centros Penitenciarios Madrid V, Madrid VI y Madrid VII, adjudicada en el mes de diciembre de forma discrecional, incluyendo los importes parciales y totales. Este listado se solicita con datos desagregados para armonizar el derecho de protección de datos, con el derecho a la información de este tipo de retribuciones que deben ser de alcance general al tratarse de retribuciones públicas.»

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

Así mismo se solicita los criterios con los cuales dichos funcionarios han sido merecedores de dicha productividad del capítulo 1 (crédito 150) en detrimento del resto de trabajadores del centro penitenciario.

Esta información se solicita al amparo del art 23.3.c de la -ley 30/1984 de reforma de Medidas de la Función Pública, en vigor por la disposición final cuarta del RDL 5/2015 del texto Refundido del Estatuto del Empleado Público.»

2. Mediante resolución de fecha 12 de enero de 2022, el MINISTERIO DEL INTERIOR contestó al solicitante lo siguiente:

«Siendo cierto que el párrafo tercero del artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, determina que «las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto [productividad] serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales», no lo es menos que se trata de una norma que, con casi 38 años de antigüedad, debe ser reinterpretada a la luz 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, donde está ausente una previsión normativa del mismo o parecido tenor, y, especialmente, de la legislación actual de protección de datos de carácter personal y de manera muy singular en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales y en el Reglamento (UE) 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, que obliga a la Administración Penitenciaria, como a cualquier Administración Pública, a observar lo dispuesto en la misma, especialmente en lo que respecta al deber de confidencialidad y tratamiento, basado en el consentimiento del afectado (ex artículos 5 y 6 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales); esta obligación se corresponde simétricamente con el derecho que tiene cada ciudadano a que se respeten sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, derecho a la portabilidad y su derecho de oposición (recogidos, entre otros, en los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, citada).

Por lo tanto, la Administración Penitenciaria, so pena de incurrir en grave responsabilidad, no puede facilitar a terceras personas los datos concretos que se recogen en las nóminas individualizadas de cada empleado o empleada público penitenciario, sea cual sea el concepto retributivo al que se refiere (se trate de retribuciones básicas o complementarias). Esa imposibilidad se extiende a proporcionar datos o informaciones que permitan vincular a una persona con un determinado concepto retributivo.

En consecuencia, la información que consideramos se puede ofrecer es la que sigue:

	CONCEPTO	NUMERO DE PERSONAS	CANTIDAD POR PERCEPTOR	TOTALES
MADRID V	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	70	300	21.000

MADRID VI	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	70	300	21.000
-----------	--	----	-----	--------

MADRID VII	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	70	300	21.000
------------	--	----	-----	--------

	CONCEPTO	DIRECTIVOS	CANTIDAD/MES	TOTALES
MADRID V	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	9	100	8.200

MADRID VI	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	8	100	7.300
-----------	--	---	-----	-------

MADRID VII	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	8	100	5.900
------------	--	---	-----	-------

	CONCEPTO	PREDIRECTIVOS	CANTIDAD/MES	TOTALES
MADRID V	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	22	50	11.900

MADRID VI	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	13	50	6.200
-----------	--	----	----	-------

MADRID VII	Personal en el que se ha apreciado especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés o iniciativa en el cumplimiento de objetivos vinculados, de una forma u otra, al control de la pandemia provocada por la COVID19.	18	50	4.650
------------	--	----	----	-------

3. Mediante escrito registrado el 13 de enero de 2022, la entidad solicitante interpuso una reclamación, en aplicación del [artículo 24](#)² de la LTAIBG, ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) con el siguiente contenido:

«PRIMERO. La principal motivación por la que se me deniega dicho acceso a esa información es la “antigüedad del precepto citado por el cual tengo derecho al acceso a dicha información, que es más concretamente el art 23.3 de la Ley 30/1984 donde se determina que “las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto (productividad) serán de conocimiento público de los demás funcionarios del departamento u organismo interesado, así como de los representantes sindicales”. Es inaudito que se motive la denegación a dicho acceso, por la antigüedad de la norma que sigue plenamente en vigor por la disposición final 4, del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Texto Refundido 5/2015 de 30 de octubre.

SEGUNDO. Así mismo, y en consonancia con la debida protección a los datos de los particulares, en la misma solicitud, se hizo mención de que en dicho listado aparecieran esos mismos datos de manera desagregada o disociada, para que en la medida de los posible, dichas identidades quedaran debidamente protegidas, articulándose de esta forma los dos derechos, a la protección de datos y el acceso a la información contemplada por una norma legal.

El acceso a dicha información, tal y como se motivó en la solicitud, es simplemente a evitar arbitrariedades en la adjudicación de un complemento de productividad, que si bien es de carácter discrecional, en ningún caso podría servir para recompensar afinidades o amistades con la dirección de los centros. Debemos recordar que es una dotación presupuestaria de carácter público, y por tanto su fiscalización debe ser considerada en el caso que nos ocupa.

A esto respecto, citar las Sentencias del Tribunal Constitucional 70/2009 y 142/1993, donde se indica que “Con la comunicación pública de las cantidades al resto de funcionarios en el seno de un departamento u organismo se pretende únicamente que los funcionarios afectados conozcan de forma en que la bolsa de productividad existente se ha repartido entre todos ellos, evitando así que se puedan producir discriminaciones o arbitrariedades notorias entre los mismos para los que la publicidad es un instrumento razonable y proporcionado”.

Poner de manifiesto así mismo, que existe un interés legítimo en conocer dicha información de quienes perciben esas cantidades del mismo crédito presupuestario, pues las cantidades percibidas por cada funcionario minoran las asignadas a los restantes, amén de estar sus cuantías, interrelacionadas.

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

Es por todo ello por lo que se tenga por presentado el presente recurso y se dé acceso a la información solicitada.»

4. Con fecha 13 de enero de 2022, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DEL INTERIOR al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas. El 28 de enero de 2022 se recibió escrito, con el siguiente contenido resumido:

«(...)

Tal y como se informó en la respuesta dada inicialmente en lo relativo a esta cuestión y a otras muchas planteadas por diferentes funcionarios de IIPP, las limitaciones legalmente impuestas en materia de protección de datos personales impide ofrecer información que identifique con exactitud las cuantías retributivas de cada empleado público en particular, impedimento que alcanza a los puestos específicos de trabajo, ya que sería una vía indirecta para soslayar, en manifiesto fraude de ley, tal obligación.

Por tanto, consideramos que la solicitud de información inicialmente formulada está respondida en el informe ofrecido y ahora impugnado.»

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2 c\) de la LTAIBG](#)³ y en el [artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno](#)⁴, el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁵, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁶ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, «*os 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*».

³ <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

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&p=20181206&tn=1#a24>

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

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados por la ley, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

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

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud de acceso a la información consistente en el listado de los adjudicatarios de la productividad coyuntural abonada en la nómina de diciembre de 2021 en los Centros Penitenciarios Madrid V, Madrid VI y Madrid VII; así como la información concerniente a los criterios de distribución de tal complemento de productividad, formulada en los términos que figuran en los antecedentes de hecho.

El Ministerio requerido concedió parcialmente el acceso indicando el número de personas, directivos y pre-directivos que han percibido el complemento, en qué cantidad y cuál es el total, para cada uno de los Centros Penitenciarios citados. En la misma resolución deniega, en cambio, el acceso a un listado nominativo con el argumento de que «*no puede facilitar a terceras personas los datos concretos que se recogen en las nóminas individualizadas de cada empleado o empleada público penitenciario, sea cual sea el concepto retributivo al que se refiere (se trate de retribuciones básicas o complementarias)*». Imposibilidad que se extiende a proporcionar datos o informaciones que permitan vincular a una persona con un determinado concepto retributivo. Por lo que respecta a los criterios de reparto de la productividad, la resolución no contiene pronunciamiento alguno.

4. Centrado el debate en estos términos, y en lo concerniente a la información relativa a la productividad coyuntural percibida por el personal (con identificación nominal de sus adjudicatarios), es cierto que, con carácter general, la respuesta debe partir de aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.3 LTAIBG, en la medida en que pueden resultar afectados datos de carácter personal —lo que puede acontecer, tanto cuando se identifica directamente a los funcionarios, como cuando se proporcionan datos suficientes que hacen *identificable* a la persona de que se trate—.

En relación con lo anterior este Consejo ya ha puesto de manifiesto que los datos relativos a productividades no pueden considerarse datos *meramente identificativos* (artículo 15.2 LTAIBG), aunque tampoco pertenecen a las categorías especiales reguladas en el artículo 9 del

Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (artículo 15.1 LTAIBG); por lo que, en estos casos deber realizarse la ponderación suficientemente razonada que exige el citado artículo 15.3 LTAIBG, teniendo en cuenta el Criterio Interpretativo conjunto AEPD/CTBG 1/2015, a fin de determinar si resulta prevalente el interés público en divulgar la información o la protección del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal de los afectados.

Ahora bien, en este caso concurren algunas circunstancias particulares. En primer lugar, la demandante de la información, aunque considerada como un *tercero* por el organismo requerido tal como expresamente se menciona en su resolución, es la Asociación Profesional de Trabajadores Penitenciarios y lo que solicita es información relativa al reparto de complemento de productividad coyuntural abonado en la nómina de 2021 (aprobado por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias) en relación con determinados centros penitenciarios de la Comunidad de Madrid. En segundo lugar, tanto en la solicitud de información dirigida al Ministerio del Interior como en la posterior reclamación ante este Consejo de Transparencia, la Asociación pone de manifiesto que el listado se solicita con *datos desagregados* (o disociados) *para armonizar el derecho a la protección de datos con el derecho a la información de este tipo de retribuciones*.

5. La concurrencia de estos dos factores conduce, se adelanta ya, a la estimación de esta reclamación. Así, por lo que respecta a la naturaleza de la solicitante de la información (como asociación profesional que representa a los trabajadores de instituciones penitenciarias) no es posible obviar que este Consejo, en la reciente resolución R/928/2021, de 9 de junio de 2022, recuerda que existe en nuestro ordenamiento una regla legal específica relativa a la publicidad de las productividades en el ámbito de la organización de que se trate, contenida en el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) que, de hecho, invoca el reclamante en apoyo de su solicitud de información, según cuyo tenor *«En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales»*.

Contra lo que sostiene el organismo requerido en sus alegaciones, este Consejo de Transparencia considera que el mencionado precepto continúa en vigor, como demuestra el análisis de las Disposiciones derogatorias y finales, tanto de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), como del posterior 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 (TREBEP), actualmente vigente. En efecto, en la Disposición derogatoria de la Ley 7/2007 se preveía la derogación, entre otros, del citado artículo 23 LMRFP con el alcance establecido en la disposición final cuarta que, tras disponer la entrada en vigor de la

norma en el plazo de un mes desde su publicación en el BOE, establecía, en lo que aquí interesa que:

«2. No obstante, lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

3. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.»

Es decir, que el legislador dispuso expresamente que determinados capítulos de la Ley 7/2007 no producirían efectos hasta la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dictasen en su desarrollo. Entre ellos, precisamente, el Capítulo III del Título III de la Ley 7/2007 es el dedicado a los “Derechos retributivos”. De ello se deduce que en tanto no se apruebe la correspondiente ley reguladora de la función pública estatal, como es el caso hasta el presente, seguiría vigente la LMRFP en esta materia. Ello explica que los conceptos tradicionalmente regulados en la LMRFP (complemento de destino, específico y de productividad) carezcan de regulación en la Ley 7/2007, al haberse deferido por el legislador a las futuras leyes de función pública que se dictaran en su desarrollo, permaneciendo hasta entonces vigente la regulación en la materia de la LMRFP.

Esta situación no se ha visto alterada por la aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015. Y ello porque, por las peculiaridades propias de esos instrumentos normativos, contaba con una doble disposición derogatoria. De un lado, la disposición derogatoria del propio Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que, entre otras muchas disposiciones, derogó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. De otro lado, la disposición derogatoria del propio texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispone:

«Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final cuarta, las siguientes disposiciones:

b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los artículos 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a), b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3 y 5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera.2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena».

Y su disposición final cuarta establece la misma previsión que contenía la Disposición final cuarta de la Ley 7/2007; esto es:

«Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.»

Así pues, aunque la disposición derogatoria contenga una mención al apartado 2 de la Disposición final cuarta, lo cierto es que el apartado 1 de ésta sigue estableciendo, como ya lo hiciera la Ley 7/2007, que la regulación de los derechos retributivos (Capítulo III del Título III) solo producirá efecto cuando entren en vigor las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. Entre tales preceptos, como ya ha sido

expuesto, se encuentra el artículo 23 LMRFP en su integridad —incluido su apartado 3.c), antes transcrito—.

Cabe señalar que esta interpretación es también la que mantuvo el Consejo de Estado (en su dictamen número 1.100/2015, de 29 de octubre, emitido en relación con el entonces Proyecto de real decreto legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público); evidenciándose, además, que en las leyes reguladoras de la función pública aprobadas por numerosas Comunidades Autónomas, pervive el principio de publicidad y acceso a la información pública contenido en el artículo 23.3.c) LMRFP, tal como se expone de forma más pormenorizada en la reiterada resolución de este Consejo de Transparencia R/928/2021, de 9 de junio de 2022.

Sentado, pues, que art. 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) se encuentra plenamente vigente, hay que señalar que en todo caso cabe fundamentar el derecho de acceso a la información en los propios preceptos de la LTAIBG, en particular en lo previsto en los artículo 12, 13 y 15.3 que configuran la obligación legal requerida en la letra c) del artículo 6.1 RGPD para legitimar el tratamiento de datos de carácter personal y que se concreta en artículo 8 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales como enseguida se verá.

En este caso, como ya se ha puesto de manifiesto, se trata de una información —productividad coyuntural del mes de diciembre de 2021 de los trabajadores de instituciones penitenciarias, incluidos personal directivo y pre-directivo, en determinados Centros Penitenciarios de Madrid— que tiene carácter público conforme al artículo 13 LTBG y que ha de ser puesta en conocimiento de los demás funcionarios del departamento u organismo de que se trate así como a los representantes sindicales, con arreglo al artículo 23.3 LMRFP.

Existe, por consiguiente, una norma con rango legal que establece el acceso de los funcionarios y representantes sindicales a ese tipo de información pública. En relación con ello y como seguidamente se indicará, el tratamiento de datos consistente en la cesión de la información se fundamenta precisamente en el cumplimiento de la obligación legal de atender al derecho de acceso a la información pública regulado en una norma con rango de ley como es la LGTAIB, a la que en este caso se viene a sumar la previsión del artículo 23.3.c) de la LMRFP.

6. En definitiva, teniendo en cuenta lo anterior, aunque como ya se ha indicado, la regla general exige que la decisión sobre el acceso a las retribuciones de los funcionarios y empleados públicos se adopte mediante la ponderación prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, en este caso concreto no es necesario llevar a cabo tal ponderación por cuanto, como ya se señaló en la citada R/0928/2021, de 9 de junio de 2022, « (...) aunque con carácter general, tal y como éste Consejo viene manteniendo en sus resoluciones, la decisión sobre acceso a las retribuciones de

los funcionarios y empleados públicos con identificación de los perceptores se ha de resolver en función de la ponderación exigida en el artículo 15.3 LTAIBG, en este caso concreto dicha ponderación no es necesaria por cuanto existe una previsión legal (el reiterado artículo 23.3.c) LMRFP) que consagra con carácter vinculante el resultado de la ponderación que ya ha efectuado el legislador por cuanto ha establecido la obligación para la Administración empleadora de dar público conocimiento de las cantidades que perciba “cada funcionario” en concepto de retribución variable a los demás funcionarios del departamento y organismo interesado, así como a los representantes sindicales (...) »

Esta obligación legal entronca claramente con el interés público en conocer cómo se reparten fondos públicos en concepto de retribuciones variables a los concretos funcionarios de un órgano, organismo o entidad, con la finalidad de valorar si se han producido arbitrariedades, abusos o discriminaciones injustificadas y, en definitiva, poder exigir la correspondiente rendición de cuentas a una Administración Pública en un ámbito tan esencial para detectar un buen o mal funcionamiento como es la gestión del dinero público en relación con las retribuciones no fijas de los funcionarios. Este interés público se ha reconocido, por ejemplo, en la Sentencia dictada en fecha 23 de noviembre de 2018 por la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional (recurso de apelación 53/2018), en cuyo fundamento de derecho tercero se recoge lo siguiente: «*Por consiguiente, el art.15 de la Ley de Transparencia 19/2013 lo que obliga es a realizar una adecuada ponderación de los intereses en conflicto; ponderación debidamente realizada por el Juez a quo, en el sentido de que resulta procedente dicho acceso a una información que contribuye a la transparencia y justificación de la objetividad de la Administración en el reparto de la productividad.*» En el mismo sentido se han pronunciado en asuntos análogos numerosas sentencias de los Juzgados centrales de lo contencioso-administrativo pudiendo citarse, a título de ejemplo, las sentencias del Juzgado central nº 2 de 17-12-2021 o la del Juzgado Central nº 3 de 15 de febrero de 2022 entre otras muchas.

7. A todo lo anterior se suma que, en este caso, la reclamante solicita la información de forma tal que se puedan equilibrar los derechos de acceso a la información pública y de protección de datos de carácter personal, proporcionándose los datos de una forma desagregada o disociada que no identifique a los concretos perceptores. Así, en caso de poderse garantizar el anonimato de los perceptores y la imposibilidad de su *reidentificación*, no entraría siquiera en juego la regla del artículo 15.3 LTAIBG, tal como establece el apartado cuarto del mencionado precepto.
8. Por otro lado, la particularidad de que en el presente caso el derecho de acceso haya sido ejercido por una asociación profesional de trabajadores respecto de información retributiva que afecta al ámbito de la organización en la que trabajan los asociados, determina que no sea necesario articular el trámite de audiencia establecido en los artículos 19.3 y 24.3 de la LTAIBG. Y

ello porque, conforme a la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en la citada STS de 15 de octubre de 2020 (ECLI:TS:ES:3195:2020), «*el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, no resulta de aplicación cuando por parte de la Junta de Personal se solicita de la Administración la información sobre el Catálogo de los puestos de trabajo desempeñados por los funcionarios a los que representa y que se contiene en los catálogos de puestos de trabajo, no siendo por tanto necesario el trámite de audiencia previa a los funcionarios que ocupan tales puestos de trabajo*» (fundamento jurídico quinto).»

La conclusión alcanzada por el Tribunal Supremo en relación con estos supuestos es plenamente lógica y resulta coherente con los criterios de ponderación establecidos con carácter general por este Consejo y la AEPD en el Criterio Interpretativo 1/2015, pues la finalidad de dicha audiencia es evitar que el conocimiento público del lugar de trabajo de una persona que se encuentre en situación de especial protección pueda poner en peligro su privacidad o su integridad. Cuando los solicitantes son los representantes sindicales o los propios trabajadores, que ya tienen la información sobre quienes forman parte de la plantilla, este riesgo, por definición, no existe.

A mayor abundamiento, hay que señalar que establecida por un precepto legal la obligatoriedad de la publicidad de las percepciones de retribuciones variables para los representantes sindicales no hay posibilidad de que los concretos funcionarios se opongan a la solicitud de entrega de la información pública al respecto, por lo que el trámite de audiencia resulta innecesario a estos efectos.

En conclusión, y de acuerdo con todo lo expuesto, ha de procederse a la estimación de esta reclamación, debiéndose facilitar a la Asociación solicitante el listado de los empleados públicos que, en el ámbito de instituciones penitenciarias –en particular en los centros penitenciarios de Madrid que se señalan en la solicitud-, han percibido la retribución por productividad coyuntural abonada en un pago único en la nómina de diciembre de 2021, aprobada por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

9. Finalmente, en lo referente a los criterios sobre reparto de productividades, el organismo requerido no contiene argumentación expresa sobre la denegación del acceso, por lo que, siendo información pública en el sentido del artículo 13 LTAIBG y no apreciándose la concurrencia de causa de inadmisión ni límite legal, se ha de estimar la reclamación también en este punto.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS TU ABANDONO ME PUEDE MATAR, frente a la resolución del MINISTERIO DEL INTERIOR, de fecha 3 de enero de 2022.

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

- Lista de los adjudicatarios de la productividad coyuntural de los Centros Penitenciarios Madrid V, Madrid VI y Madrid VII, abonada en la nómina del mes de diciembre incluyendo los importes parciales y totales y con datos desagregados.
- *Así mismo, los criterios con los cuales dichos funcionarios han sido merecedores de dicha productividad del capítulo 1 (crédito 150).*

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DEL INTERIOR a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada a la entidad reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23, número 1⁷](#), de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre⁸](#), 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-Administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>