



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

JOSE LUIS RODRIGUEZ ALVAREZ (1 de 1)

Presidente

Fecha Firma: 29/11/2023

HASH: 03d088896ade616b2b4042a2545895983

Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

S/REF: 001-077306

N/REF: 1966-2023

Fecha: La de firma.

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.

Información solicitada: Productividades abonadas en los meses de noviembre y diciembre de 2022.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 28 de febrero de 2023 el reclamante solicitó al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, 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:

«(...) listado desglosado de los importes que se han abonado en concepto de productividad y gratificaciones en los meses de noviembre y diciembre en el Ministerio de Inclusión, concretamente en el ámbito de la Subsecretaría y Secretaría de Estado de Migraciones, incluidos los de los respectivos gabinetes (Subsecretario, Secretario de Estado y Ministro).»

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

Se solicita el desglose por perceptores ya que en la anterior comunicación se nos remitió el listado de importes por cada uno de las unidades. Se requiere el listado de perceptores individualizado con indicación de lo que ha percibido en los meses de noviembre y diciembre en los conceptos de productividad y de gratificaciones.

Se solicita al estar legitimado por la normativa [REDACTED] en el Ministerio de Inclusión».

2. EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES dictó resolución con fecha 5 de mayo de 2023 en la que contestó al solicitante lo siguiente:

«Una vez analizada la solicitud, se considera que procede inadmitir a trámite la misma por los motivos que se exponen a continuación.

Teniendo en cuenta la información que se solicita, resulta de aplicación el apartado dos de la Disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, referida a las regulaciones especiales del derecho de acceso a la información pública (...).

En concreto, en lo que respecta al complemento de productividad, en la Mesa General de Negociación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se tratan aspectos que tienen que ver con este complemento. Por tanto, ya existe un foro de comunicación que funciona adecuadamente y que no debiera soslayarse unilateralmente mediante fórmulas alternativas que supusieran su vaciamiento y desconsideración con el resto de organizaciones sindicales o con el modelo de relaciones laborales establecido en la Administración General del Estado.

A mayor abundamiento, la información solicitada relativa a las retribuciones de los empleados públicos, puesto que no contiene datos especialmente protegidos en los términos del artículo 9 del 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 (Reglamento general de protección de datos), entra dentro del supuesto previsto en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre:

(...)

Por tanto, la concesión de este tipo de información exige una ponderación suficientemente razonada del interés público y los derechos de los afectados a juicio del órgano competente.

En este mismo sentido, se han pronunciado la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en el criterio conjunto CI/001/2020:

(...)

Así pues, en este caso en concreto se considera que la información solicitada vulnera el derecho a la protección de los datos de carácter personal de las personas físicas y preservado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Al respecto, se ha de señalar que en la medida en que los conceptos de productividad y de gratificaciones están ligados al trabajo desempeñado por el funcionario, estos datos configuran lo que se puede denominar un perfil laboral del funcionario. Es decir, un conjunto de información de carácter personal en el ámbito laboral, cuya concesión puede suponer la realización de una comparativa entre funcionarios y evolución de su rendimiento, lo que debe considerarse un tratamiento excesivo no justificado a efectos de transparencia de la actuación pública. En todo caso, sería necesaria una autorización específica de cada funcionario/a para poder suministrar sus datos».

3. Mediante escrito registrado el 1 de junio de 2023, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) en aplicación del [artículo 24²](#) de la LTAIBG en la que pone de manifiesto lo siguiente:

«Solicitamos por parte de la Sección Sindical de UGT del Ministerio de Inclusión información referida a las productividades que se recibieron entre el personal de los diversos gabinetes del Ministerio. Estando legitimado [REDACTED] [REDACTED] solicité la citada información en varias ocasiones a través de mail, con posterioridad por el portal de transparencia y nos remitieron datos sin desglosar y por última vez solicitando datos desglosados de los cuales hay negativa a remitirlos alegando protección de datos cuando ya las sucesivas resoluciones del Consejo reconocen el derecho de los [REDACTED] a conocer sobre estos conceptos».

4. Con fecha 5 de junio de 2023, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno trasladó la reclamación al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de

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

acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 28 de junio de 2023 se recibió respuesta con el siguiente contenido:

«(...) CUARTO: El interesado en su reclamación alega que ya había solicitado con anterioridad la información a través del Portal de Transparencia y que se le habían remitido los datos sin el correspondiente desglose por perceptores.

No obstante, conviene poner de manifiesto que, en dicha solicitud previa de fecha 18 de enero de 2023, D. (...) solicitó el listado desglosado de los importes abonados en concepto de productividad y gratificaciones en los meses de noviembre y diciembre del año 2022 en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, concretamente en el ámbito de la Subsecretaría y Secretaría de Estado de Migraciones, incluidos los de los respectivos gabinetes (Subsecretario, Secretario de Estado y Ministro), sin que en ningún caso hiciera referencia al desglose por perceptores.

Por tanto, el 22 de febrero de 2023 esta Subsecretaría dictó Resolución en la que se concedió el acceso a la información solicitada. Así, se incluyó como Anexo de la Resolución el listado de los importes abonados en concepto de productividad y gratificaciones desglosados por unidad.

(...)

QUINTO: El interesado también alega en su reclamación que, al solicitar los datos desglosados por perceptores, se produce una negativa a su concesión por parte de la Subsecretaría de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones por motivos de protección de datos.

Esta Subsecretaría, reiterándose en lo ya expuesto en la Resolución de 5 de mayo de 2023, considera que en este caso concreto la información solicitada vulnera el derecho a la protección de los datos de carácter personal de las personas físicas y preservado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y 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 (Reglamento general de protección de datos).

(...)

SEXTO: Asimismo y tal como se fundamentó en la Resolución de 5 de mayo de 2023, procede la inadmisión de la información solicitada en base al apartado dos de la

Disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, referida a las regulaciones especiales del derecho de acceso a la información pública (...).

En lo que respecta al complemento de productividad, en la Mesa Delegada del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en la que participa el reclamante, pueden tratarse aspectos que tienen que ver con este complemento (...).

SÉPTIMO: Así, por los motivos expuestos, esta Subsecretaría considera que procede inadmitir la reclamación presentada por D. (...) ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (...).».

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG³](#) 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 Gobierno⁴](#), el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG⁵](#), se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12⁶](#) el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, «*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*».

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

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

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

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

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

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, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso al listado de las cantidades abonadas en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en los meses de noviembre y diciembre de 2022 en concepto de productividad y gratificaciones, con el desglose por perceptores e incluyendo al personal de los respectivos gabinetes.

El organismo requerido resolvió inadmitir a trámite da solicitud en virtud de la Disposición adicional primera LTAIBG y del artículo 15.3 LTAIBG, al considerar que la materia se rige por su normativa específica (*Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*) y se vulnera el derecho a la protección de los datos de carácter personal de las personas físicas.

4. Centrada la cuestión en estos términos, y entrando ya en las causas de inadmisión, cabe recordar que la Disposición adicional primera de la LTAIBG indica en su apartado segundo 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 alcance de esta disposición ha sido determinado por Tribunal Supremo en varias sentencias —que ha hecho suyas este Consejo, por ejemplo, en las resoluciones R/111/2022, de 11 de julio o R/141/2022, de 19 de julio— en las que ha ido conformando progresivamente una doctrina jurisprudencial en la que, en definitiva, dictamina que la LTAIBG únicamente queda desplazada en su aplicación como ley básica y general cuando existan en nuestro ordenamiento otras normas con rango de ley que cumplan una de las siguientes condiciones: (a) establezcan una regulación alternativa que contenga un tratamiento global y sistemático del derecho de acceso, o (b) contengan regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho e impliquen un régimen especial diferenciado del general; siendo en todo caso de aplicación subsidiaria en los extremos no regulados en las normas sectoriales.

En la normativa que se invoca por el Ministerio (*Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y 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) no se aprecian estas condiciones necesarias para configurarse como un régimen jurídico específico del derecho de acceso a la información que desplace el régimen general establecido en la LTAIBG, por lo que la inadmisión acordada resulta improcedente.

5. En relación con la segunda causa de inadmisión alegada, conviene recordar que es criterio consolidado de este Consejo que, en relación con el acceso a datos relativos a productividades debe realizarse la ponderación suficientemente razonada que exige el artículo 15.3 LTAIBG —en la medida 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)—. Esa ponderación es necesaria 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.

No obstante esa premisa de partida, lo cierto es que, en este caso, concurre la circunstancia particular de que el solicitante [REDACTED] y que lo solicitado es conocer el reparto de la productividad abonada en los meses de noviembre y diciembre de 2022 al personal en el ámbito de su organización, cuestión en la que existe en nuestro ordenamiento una regla legal específica establecida en el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), según cuyo tenor, y en lo que aquí interesa, *«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»*.

Este precepto continúa hoy en día en vigor, como demuestra el análisis de las disposiciones legales sobre la materia aprobados en 2007 y 2015 por el legislador estatal, es decir, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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:

«Disposición final cuarta. Entrada en vigor. (...)

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:

«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 también es la mantenida por el Consejo de Estado. Así, en el 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 dicho precepto de la LMRFP; tal como se expone de forma más pormenorizada en la citada resolución de este Consejo R/928/2021, de 9 de junio de 2022.

6. Sentado que el artículo 23.3.c) LMRFP se encuentra plenamente vigente, hay que señalar que cabe fundamentar el derecho de acceso a la información en los propios preceptos de la LTAIBG, en particular en lo previsto en los artículos 12, 13 y 15.3 LTAIBG que configuran la obligación legal requerida en la letra c) del artículo 6.1 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) para legitimar el tratamiento de datos de carácter personal y que se concreta en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, como seguidamente se verá.

En este caso, como ya se ha señalado, se trata de una información —productividades abonadas en los meses de noviembre y diciembre de 2022 al personal que desempeña sus funciones en los gabinetes del Ministerio— 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 trata, así como de los representantes sindicales.

Existe, por consiguiente, una norma con rango legal que establece el acceso de los representantes sindicales a ese tipo de información pública y, por ello, 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 LTAIBG, a la que en este caso se viene a sumar la previsión del artículo 23.3.c) LMRFP.

Es en este contexto en el que cabe recordar que la STS de 15 de octubre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3195), en su fundamento de derecho segundo in fine, declaró que «(...) *el hecho de que se estén desarrollado negociaciones con los representantes sindicales y que se les proporcione información en las mesas de negociación correspondientes, para que puedan ejercer sus funciones sindicales, no puede privar a los órganos de representación del acceso a la información pública sobre temas que conciernen al personal que representa, pues la Junta de Personal tiene derecho a conocer los objetivos*

de los que depende el concreto reparto de las distintas bolsas de productividad, los criterios seguidos para su distribución y las instrucciones emitidas para efectuarlo, al tratarse de una información directamente relacionada con las retribuciones de los empleados públicos. No existe ningún precepto que limite o excluya el derecho a obtener dicha información con independencia de la actuación de los sindicatos que intervienen en la negociación colectiva, antes al contrario el art. 40 del propio Estatuto establece un derecho a ser informados de forma independiente».

7. En definitiva, aunque con carácter general 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 —que 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.

8. Por otro lado, la particularidad anterior determina que no sea necesario el trámite de audiencia del artículo 19.3 LTAIBG. Y ello porque conforme a la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en la citada STS 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). Exención de la aplicación del artículo 19.3 LTAIBG que resulta plenamente aplicable al caso en la medida en que la solicitud procede de un miembro de la Junta de Personal.

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 esta línea también se ha pronunciado la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional de 8 de noviembre de 2022 (recurso de apelación 106/2021, FJ 5) en la que se señala:

«[e]n relación a esta cuestión, y además de los argumentos esgrimidos por la sentencia objeto de apelación y que se refieren a que en el trámite seguido ante el propio Ministerio de Hacienda no se ha efectuado dicho traslado y que no puede reclamarse ahora por el representante de la misma administración, resulta que la aplicación del Estatuto Básico Empleado Público obliga a que las retribuciones del personal eventual sean públicas por lo que no se produce afectación de los derechos de los afectados y no procede efectuar el trámite pretendido.

(...)

No es aplicable la STS, citada por el Abogado del Estado apelante, de fecha 8 de marzo del 2021 (recurso nº 3193/2019), que desestima el recurso de casación nº 3193/2019 interpuesto contra la SAN de 6 de marzo del 2019 (recurso apelación nº 58/2018) y ello pues en el caso presente no se plantea quien es el órgano encargado de efectuar el trámite de audiencia sino solo si fuera necesario dicho traslado. Esta Sala considera que no es preciso por no afectarse derechos de los posibles interesados a los que se debiera efectuar el traslado».

9. En conclusión, por las razones expuestas, la presente reclamación debe ser estimada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- *Listado desglosado por perceptores de los importes que se han abonado en concepto de productividad y gratificaciones en los meses de noviembre y diciembre en el Ministerio de Inclusión, concretamente en el ámbito de la Subsecretaría y Secretaría de Estado de Migraciones, incluidos los de los respectivos gabinetes (Subsecretario, Secretario de Estado y Ministro).*

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23.1⁷](#), 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

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

con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)⁸, 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, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa](#)⁹.

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2023-1027 Fecha: 29/11/2023

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&p=20230301&tn=1#dacuarta>