



## Resolución 294/2022

**S/REF:**

**N/REF:** R-0309-2022 / 100-006651

**Fecha:** La de firma

**Reclamante:** [REDACTED]

**Dirección** [REDACTED]

**Administración/Organismo:** Dirección Provincial del SEPE en Valencia/ Ministerio de Trabajo y Economía Social

**Información solicitada:** Productividad extraordinaria mes de diciembre

**Sentido de la resolución:** Estimatoria

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante, delegado de UGT, solicitó el 3 de febrero de 2022 a la Dirección Provincial del SEPE de Valencia, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup> (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

*“Teniendo conocimiento que en la nómina del mes de diciembre se ha procedido a abonar una cuantía en concepto de productividad extraordinaria a una parte del personal de esa dirección provincial, y por tanto esa retribución no se ha abonado a la totalidad del personal destinado en la dirección provincial del sepe en valencia, y siendo que ha habido personal que lo ha cobrado que lleva muy poco tiempo destinado en esta unidad, como otro personal que lleva muchos años, como personal que ocupan puestos administrativos, en definitiva, se ha abonado esta productividad de manera totalmente discrecional ya que no se han*

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

*publicado los criterios de asignación, ni al personal que se le ha abonado, ni se informó a los representantes del personal.*

*Siendo por tanto que se desconocen los criterios establecidos por esa dirección provincial para la asignación de esa productividad, así como al personal a quien se ha abonado y las cuantías abonadas, solicitamos de esa dirección provincial la siguiente información:*

- ✓ *Criterio seguido por esa dirección provincial para determinar a quien se le ha abonado.*
- ✓ *Listado nominativo y cuantías abonadas.*

*...”*

No consta respuesta de la Administración.

2. Mediante escrito registrado el 1 de abril de 2022, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) en aplicación del [artículo 24<sup>2</sup>](#) de la LTAIBG.
3. Con fecha 1 de abril de 2022, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió la reclamación al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL al objeto de que se formularan las alegaciones que se considerasen oportunas. El 13 de abril de 2022 se recibió respuesta con el siguiente contenido:

*“...*

*Tercero.- Mediante resolución de la Dirección Provincial de este organismo en Valencia, de fecha 7 de abril de 2022, se estimó parcialmente la citada petición, de fecha 3 de febrero de 2022, del Sr. ... como delegado de [REDACTED], en la que solicitaba información sobre productividad extraordinaria del mes de diciembre. Se adjunta texto de la resolución remitida, con el recibí.*

*De este modo, aunque la resolución de la Dirección Provincial es extemporánea, al haber sido dictada y notificada fuera del plazo de 1 mes que establece la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG), y que pueda tenerse por desestimada, no obstante lo anterior, la Administración tiene la obligación de resolver de forma expresa y, de este modo, la persona interesada dispone de una resolución con su motivación y la información relativa a los recursos procedentes, ya que esta resolución reabre los plazos para recurrir.*

---

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

*Cuarto.- En cuanto al fondo de la cuestión, se ha plasmado en la resolución que la cantidad asignada en diciembre de 2021 lo fue de conformidad con lo expresado en la Instrucción de productividad de la Dirección General del SEPE de 27 de diciembre de 2019, en concreto en su apartado 4, productividad por mayor dedicación o circunstancias excepcionales, que se asigna mensualmente en función de las circunstancias y el trabajo desarrollado. Se especificaba también la cantidad total asignada en diciembre, del montante total del año 2021. Se concretaban los criterios generales seguidos para la asignación. De todas formas, el reclamante hacía referencia a “la productividad extraordinaria del mes de diciembre”, como si hubiera habido una cantidad adicional y extraordinaria para asignar por la Dirección provincial en diciembre, cuando no fue así, ya que cada año se asigna a cada Dirección provincial una cantidad máxima en concepto de productividad por mayor dedicación o circunstancias excepcionales, que se distribuye entre los doce meses del año. Pero no sabemos si es a esta cantidad a la que se refiere el reclamante en su escrito.*

*En cuanto a la petición de facilitar el listado nominativo, se desestimaba por las razones expresadas en resolución, en concreto por aplicación del criterio interpretativo nº1 de 24 de junio de 2015, elaborado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos con relación al acceso a las retribuciones de altos cargos y empleados públicos de la Administración Pública. Este criterio está plasmado en resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, como la Resolución 433/2021, de 7 de octubre de 2021.*

*En todo caso, si el reclamante reformulara su petición a la vista de la Resolución, se podrá adaptar la información a la petición que se formule, teniendo en cuenta los criterios del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.”*

4. El 19 de abril de 2022, se trasladaron al interesado las alegaciones formuladas por la Administración a fin de que manifestase lo que tuviese por conveniente. El 5 de mayo de 2022, se recibió un escrito con el siguiente contenido:

“...

*2º Con fecha 01 de abril se interpone recurso ante el CTBG por entender desestimada mi solicitud por haber pasado más de un mes desde la fecha de solicitud de la información requerida.*

*3º Con fecha 04 de abril El director provincial del SEPE de Valencia emite resolución donde únicamente se contesta parcialmente a lo requerido. Se informa de los criterios para la asignación de la productividad y se dan cuantías globales, así se traslada:*

*Cuantía abonada personal funcionario 15040€ a 49 personas.*

*Cuantía abonada personal laboral: 110€ a una persona.*

*Esta información proporcionada es incompleta ya que sustrae la relación del personal que ha recibido dicha cuantía y consecuentemente tampoco se determina las cuantías recibidas de manera individual.*

*Para sustentar lo alegado en su resolución, la Dirección Provincial del Sepe de Valencia alega en los fundamentos de derechos el criterio interpretativo nº 1 de 24 de junio de 2015 elaborado conjuntamente por el CTBG y la Agencia Española de Protección de Datos. Con relación al acceso a las retribuciones de altos cargos y empleados públicos de la Administración pública. Donde se viene a concluir que solo se deberán dar los datos identificativos del personal que ocupa un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del organismo o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad. Y al no haberse asignado productividad a este tipo de personal, no procede acceder a la petición.*

*La argumentación para denegar la relación nominativa por parte del director provincial del SEPE de Valencia viene a contrastar radicalmente con los argumentos jurídicos que sustenta la reciente Resolución 605/2021 de propio CTBG donde viene a estimar el recurso interpuesto por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT ante la negativa del Ministerio de Justicia a proporcionar relación nominal de perceptores.*

*En la citada Resolución 605/2021 del CTBG de fecha 24 de enero de 2022 queda suficientemente acreditado y justificado la obligación de proporcionar la información solicitada, y por tanto insta al Ministerio de Justicia a que en un plazo máximo de 10 días hábiles remita al reclamante, "La relación nominativa de perceptores con las cantidades concedidas por productividad y gratificaciones extraordinarias, por el Subsecretario de justicia, en los meses de enero a mayo de 2021.*

*Siendo estos dos supuestos coincidentes en cuanto a la información requerida al Ministerio de Justicia y la Dirección Provincial del SEPE de Valencia (relación nominal de perceptores de productividad extraordinaria), misma administración, los dos órganos de la Administración General de Estado, y usar iguales argumentos para denegar la información requerida. Esta parte entiende que se deberá de aplicar el criterio mantenido por ese CTBG ya que si no fuese así quedaría totalmente desvirtuado el papel de las organizaciones sindicales sobre el control de las instrucciones para la asignación y percepción de los complementos de productividad gozando por tanto su asignación de una falta total y absoluta de transparencia, siendo imposible su control.*

*Por lo expuesto vengo a interponer reclamación ante ese CTBG para que inste al Sr. Director Provincial de Valencia a que proporcione relación nominal de perceptores y cuantías percibidas por cada persona en la productividad extraordinaria del mes de diciembre de 2021.”*

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG<sup>3</sup>](#) 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<sup>4</sup>](#), el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG<sup>5</sup>](#), 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<sup>6</sup>](#) 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"*.

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

3. En relación con la reclamación presentada procede recordar, en primer término, que el artículo 20.1 LTAIBG dispone que *"La resolución en la que se conceda o deniegue el acceso*

---

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

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

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

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

*deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante”.*

En el presente caso, el órgano competente no respondió al solicitante en el plazo máximo legalmente establecido, sin que conste causa o razón que lo justifique. A la vista de ello, es obligado recordar a la Administración que la observancia del plazo máximo de contestación es un elemento esencial del contenido del derecho constitucional de acceso a la información pública, tal y como el propio Legislador se encargó de subrayar en el preámbulo de la LTAIBG al manifestar que *“con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública la Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta”.*

4. La presente reclamación trae causa de una solicitud en relación con los criterios seguidos por la Dirección Provincial del SEPE de Valencia para determinar a quien se ha abonado una productividad extraordinaria del mes de diciembre y el listado nominativo y cuantías abonadas, formulada en los términos que figuran en los antecedentes.

El organismo requerido no contestó en el plazo legalmente establecido y, posteriormente, una vez presentada la reclamación facilita información sobre los criterios de reparto, desestimando lo relativo al listado nominativo y las cuantías abonadas al personal, al considerar de aplicación el artículo 15 de la LTAIBG según consta en los antecedentes.

5. Centrado el debate en estos términos, y en lo concerniente a la información relativa a la productividad percibida por el personal con identificación nominal de sus adjudicatarios, es cierto que, con carácter general, la respuesta debe partir de la 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 concurre alguna circunstancia particular, dado que el demandante de la información es representante sindical y lo que solicita es información relativa al reparto de complemento de productividad abonado en la nómina de diciembre de 2021. La concurrencia de este factor conduce, se adelanta ya, a la estimación de esta reclamación.

En efecto, por lo que respecta a la naturaleza del solicitante de la información, no es posible obviar que este Consejo, en la 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), a 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»*.

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—.

Sentado, pues, que artículo 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 artículos 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 extraordinaria del mes de diciembre de 2021 de los trabajadores de la Dirección Provincial del SEPE de Valencia— que tiene carácter público conforme al artículo 13 LTAIBG 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 LTAIBG, a la que en este caso se viene a sumar la previsión del artículo 23.3.c) de la LMRFP.

6. 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. Por otro lado, la particularidad de que en el presente caso el derecho de acceso haya sido ejercido por un representante sindical respecto de información retributiva que afecta al ámbito de la organización en la que ejerce su actividad, determina que no sea necesario precisar 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 el listado nominativo de los empleados públicos que, en el ámbito de la Dirección Provincial del SEPE de Valencia, han percibido la retribución por productividad extraordinaria en la nómina de diciembre de 2021, con indicación de las cuantías percibidas en cada caso.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

**PRIMERO: ESTIMAR** la reclamación presentada por [REDACTED], frente a la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SEPE EN VALENCIA / MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

**SEGUNDO: INSTAR** a la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SEPE EN VALENCIA / MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita a la entidad reclamante la siguiente información:

- *Listado nominativo y cuantías abonadas en concepto de productividad extraordinaria en la nómina de diciembre de 2021 al personal de la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SEPE EN VALENCIA.*

**TERCERO: INSTAR** a la DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SEPE EN VALENCIA / MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL 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 23.1<sup>7</sup>](#), 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 octubre<sup>8</sup>](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa<sup>9</sup>](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

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

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

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