



Resolución 202/2022

S/REF:

N/REF: R/0248/2022; 100-006569

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Instituto Nacional de la Seguridad Social

Información solicitada: Listados de productividades del personal de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 31 de enero de 2022 el reclamante solicitó al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL la siguiente información:

En fecha 17 de enero dirigimos escrito solicitando la remisión de los listados de productividad de la Dirección Provincial de Madrid.

En fecha 19 de enero hemos recibido respuesta a nuestra carta, si bien la respuesta dada lo es sobre otras cuestiones las cuales no son objeto de nuestra carta de solicitud por lo que aclaramos que nuestra solicitud no es sobre la negociación de las retribuciones complementarias las cuales, es evidente como bien indican, es materia de la Mesa Delegada la cual negocia los criterios de reparto sino que lo es sobre información de los datos de la citada productividad en el ámbito de la Dirección Provincia. Esto es, la aplicación que se hace en el ámbito de la Dirección Provincial de los criterios de reparto que surgen de la negociación en la Mesa Delegada y en concreto el incremento de hasta dos niveles para todo el personal de la Dirección Provincial que surgió de sendos acuerdos de Mesa Delegada el 19 de diciembre

de 2018 y el 19 de septiembre de 2019 y del que hasta la fecha no tenemos datos siendo la fecha de vencimiento el segundo semestre de 2021 a liquidar en marzo de 2022.

Esta solicitud de información viene avalada como bien saben por diversos artículos de la normativa de función pública los cuales en su momento no citamos al considerar que no era necesario para sustentar nuestra petición y que en este nuevo escrito especificamos.

El artículo 23. 3. C de la Ley 30/84 define las retribuciones complementarias de los funcionarios y en su párrafo 3º establece que "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 artículo es derogado por la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), si bien la Disposición Final Cuarta del EBEP permitía mantener su vigencia: "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".

El artículo 40 del TREBEP reconoce en su punto 1 apartado a) a las Juntas de Personal y Delegados de Personal a recibir información sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

Esta solicitud de información es firmada por un Delegado de Personal y por el Secretario General de la Sección Sindical, miembro a su vez del Comité de empresa por lo que queda legitimada la solicitud según establece la norma.

No obstante, es de destacar también las resoluciones que han tenido lugar por parte del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en tanto que hace prevalecer el derecho a la información pública de cualquier persona en los términos previstos en el artículo 105.b de la Constitución Española, desarrollados por la Ley de Transparencia y Buen Gobierno en su artículo 12 y puede ejercerse sin necesidad de motivar su solicitud. El Consejo de Transparencia y buen Gobierno habla no ya de Delegados Sindicales, miembros de Junta de Personal o Comité de Empresa sino de "cualquier ciudadano" ampliando el derecho a la información pública.

Es por todo esto por lo que reiteramos nuestra solicitud de remisión de los listados de productividad del personal de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social

de Madrid y en concreto los meses de liquidación de productividad por objetivos y los meses de noviembre y diciembre de 2021.

2. Mediante escrito de fecha 17 de febrero de 2022, el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL contestó al solicitante lo siguiente:

En respuesta al escrito remitido a la Sra. Directora Provincial del INSS de Madrid, recibido el día 15 de los corrientes, en el que se solicita la remisión de listados con nombres y apellidos de los funcionarios que han percibido la mejora en la productividad semestral por cumplimiento de objetivos, completando lo indicado en nuestro escrito de 19 de enero, hacemos constar que nuestros Servicios Centrales confirman la vigencia del acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa Delegada el 19 de septiembre de 2019 (firmado por UGT) en el que se establece que en el seno de la comisión y durante los meses de abril y noviembre se facilitará información estadística del reparto por niveles de la mejora o disminución por tramos en el ámbito de las EEGG y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

El citado acuerdo acota la información que debe suministrar la Administración a datos estadísticos.

De la lectura de la actual normativa sobre protección de datos, se puede concluir que la petición generalizada de cesión de los datos de productividad referentes a toda la plantilla de esta Dirección Provincial no se encuentra justificada:

- Informe 241/2019 de la Agencia Española de Protección de Datos (no deben proporcionarse listados de productividad “no existiendo base legal alguna para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben los funcionarios por complemento de productividad”)

- Sentencia 427/2021 de la sala contencioso del Tribunal Supremo, de 9/2/2021, que llega a la conclusión de que no puede cederse esta información sin el consentimiento de las personas afectadas.

- Informe 13/2021 emitido por el gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos.

No obstante, les informamos de que en la sección de RRHH se encuentra disponible a los solos efectos de consulta, el listado de cada semestre correspondiente al reparto de los tres tramos, sin que esté permitida su reproducción o divulgación de ningún modo.

3. Disconforme con la respuesta recibida, mediante escrito de 16 de marzo de 2022, el solicitante interpuso una reclamación, en aplicación del [artículo 24](#)¹ de la LTAIBG, ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) con el siguiente contenido resumido:

Se solicita, reiterando la solicitud por segunda vez, remisión de los listados de productividad mensuales en la Dirección Provincial para ejercer las labores encomendadas a los órganos de representación y a los Delegados Sindicales. No pretendemos establecer negociación de criterios de los mismos, situación que reconocemos en los escritos que es de la Mesa Delegada sino conocer y tener acceso a la información, circunstancia esta que nos es negada

4. Con fecha 22 de marzo de 2022, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas. El 18 de abril de 2022 se recibió escrito del INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, con el siguiente contenido resumido:

(...)

En cuanto a la petición del reclamante, referida a la entrega de los listados de productividad del personal de la Dirección Provincial del INSS en Madrid, debe recordarse que la regulación respecto a listados nominales del personal perceptor del complemento de productividad, que establecía originalmente el artículo 23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, fue superada, no sólo por la regulación contenida en el artículo 40 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 (TREBEP), sino también y fundamentalmente por la entrada en vigor de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. En este sentido, la propia doctrina judicial vino a considerar que no existía, una vez entrada en vigor la mencionada normativa, regulación legal para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben nominalmente los empleados públicos por complemento de productividad, e insistía en que dichos datos constituían una cesión o comunicación de datos de carácter personal de acuerdo con la definición recogida en la mencionada Ley 15/1999.

Por otra parte, el régimen de información a los órganos de representación sobre los criterios de productividad, ha sido establecido, como régimen específico en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social a través de los procedimientos de negociación regulados en el TREBEP, que, al referirse a los Acuerdos alcanzados en las

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

correspondientes Mesas de Negociación determina "Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente".

Dicho régimen específico se contiene en los Acuerdos alcanzados por la Administración y las organizaciones sindicales más representativas en base a la capacidad que el TREBEP les reconoce, Acuerdos que son de directa aplicación en su ámbito de aplicación, y de obligado cumplimiento según determina esta norma al establecer, en su artículo 38, apartado 10 que "Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

A este respecto, debe ponerse de manifiesto que el reclamante, está solicitando determinadas informaciones que, como miembro de la Unión General de Trabajadores conoce, ni siquiera se proporcionan a las organizaciones sindicales que, por su representatividad, acreditan legitimación para estar presentes en las correspondientes Mesas de Negociación, ejerciendo el derecho de representación que la norma les concede en el ámbito de las Administraciones Públicas, dado que se trata de materias que, según la propia norma, exceden de su ámbito competencial, por constituir decisiones de las Administraciones Públicas que afectan a sus potestades de organización.

También cabe añadir que, en materia de información sobre complementos de productividad, ya se viene dando cumplimiento por parte de esta Entidad, a la obligación que existe de facilitar la misma a los representantes de los trabajadores por cuanto se trasladan los datos anonimizados en cuanto a distribución por niveles de las mejoras, y a quien cuenta con representación para estar en Mesa Delegada, estando el sindicato UGT legitimado para estar presente en la misma.

Habría que señalar, por otra parte, que los datos que se contienen en la petición que realiza el reclamante, serían datos de carácter personal y no meramente identificativos relativos a la organización. Viene al caso traer a colación la definición de "dato" que establecía el artículo 3.a) de la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal de 1999 que definía el mismo como "cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables". Es más, no sólo contendría datos de carácter personal, sino que, de entre los mismos, no podrían discriminarse aquellos que entrarían dentro del ámbito de protección

máximo por tener la naturaleza de datos especialmente protegidos, en cuyo caso, el acceso sólo podría autorizarse previa autorización de la persona afectada.

Por otra parte, tal y como se comunicó al sindicato UGT, en la sección de Recursos Humanos de la Dirección Provincial de este Instituto en Madrid, se encuentra disponible tal información, únicamente a efectos de consulta, ya que, de acuerdo con la normativa actual sobre protección de datos, a la cual se hace referencia en la resolución de fecha 17 de febrero, esa cesión de datos no se encuentra justificada.

Esta entidad se ratifica en la resolución inicial no siendo posible facilitar más datos que los ya proporcionados.

5. El 25 de abril de 2022, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes. El 22 de junio de 2022, se recibió escrito con el siguiente contenido:

No deseamos alegar nada. Entendemos que hemos presentado suficientes pruebas para la decisión del Consejo.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2 c\) de la LTAIBG²](#) 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 Gobierno³](#), el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG⁴](#) se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12⁵](#) 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".

² <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁵ <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 relativa a *“los listados de productividades del personal de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid”*, formulada en los términos que figuran en los antecedentes de hecho.

La Administración deniega el acceso alegando que *“el criterio sobre qué información se da a las organizaciones sindicales sobre este tema está establecido mediante Acuerdo de la mencionada Mesa Delegada y es información que se proporciona dentro de dicho ámbito negociador”* y que *“de la lectura de la actual normativa sobre protección de datos, se puede concluir que la petición generalizada de cesión de los datos de productividad referentes a toda la plantilla de esta Dirección Provincial no se encuentra justificada”*.

4. Centrado el debate en estos términos, en lo concerniente a la información relativa a los listados de productividad percibida por el personal (con identificación nominal de sus adjudicatarios), 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.

Este Consejo, entre otras, en las resoluciones R/928/2021, de 9 de junio de 2022 y R/083/2022, de 5 de julio, 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 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 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 —listados de productividades del personal de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid— 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.

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.

Por otro lado, la particularidad de que en el presente caso el derecho de acceso haya sido ejercido por un miembro de una organización sindical respecto de información retributiva que afecta al ámbito de la organización en la que realiza su actividad sindical, determina que no sea preciso 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.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

SEGUNDO: INSTAR al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

- *Los listados de productividades del personal de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid.*

TERCERO: INSTAR al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL 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 23.1⁶](#), 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 octubre⁷](#), 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-administrativa⁸](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>