



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

JOSE LUIS RODRIGUEZ ALVAREZ (1 de 1)
Presidente
Fecha Firma: 21/12/2022
HASH: 030c886ab676b2b4042a2545895983

Resolución

S/REF: 001-068520

N/REF: R/0540/2022; 100-006985 [Expte. 188-2022]

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Ministerio de Trabajo y Economía Social/SEPE

Información solicitada: Productividades SEPE Málaga

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 5 de mayo de 2022 la reclamante solicitó al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), del MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, 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:

Según la Ley 30/1984 de 2 de Agosto de Medidas para la reforma de la Función Pública, en su art. 23.3.c, tercer párrafo, donde hace referencia al concepto de “complemento de productividad” dice: “En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del departamento u organismos interesado, así como de los representantes sindicales”.

Es por ello, que como representante sindical y funcionaria en el organismo interesado en Málaga, SOLICITO:

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

1. *Cantidades cobradas por mayor vinculación en SEPE en Málaga en 2021, en base a la actual instrucción de productividad de SEPE, especificando qué cantidad ha cobrado cada puesto:*

- *Director Provincial*
- *Subdirector Provincial de Gestión Económica*
- *Subdirector Provincial de Prestaciones*
- *Puesto de Trabajo Nivel 26 (Escala Superior de Técnicos de Tráfico)*

2. *Listado de empleados que en SEPE Málaga perciben productividad por mayor dedicación durante el año 2021 e importe que han percibido. Dichos importes y su distribución, según las instrucciones de Productividad, tienen que ser públicos.*

2. Mediante resolución de fecha 2 de junio de 2022, el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), del MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, contestó a la solicitante lo siguiente:

Con fecha de 6 de mayo de 2022 esta solicitud se remitió al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), fecha a partir de la cual empieza a contar el plazo de un mes previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, para su resolución.

De acuerdo con el artículo 15.2 de la citada Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se concederá el acceso a la información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto por el apartado 3 del propio artículo 15, cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, la concesión o denegación del acceso a la información solicitada deberá decidirse mediante la ponderación del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Realizada la ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el interés individual en el derecho a la protección de los datos de carácter personal prevista en el artículo 15.3 de la mencionada Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y teniendo en cuenta el criterio de la Agencia Española de Protección de Datos y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno 1/2015, se considera que la información solicitada es referida a empleados públicos que no ocupan puestos ni de especial

confianza, ni de alto nivel en la jerarquía del organismo y por ello ha de entenderse que prevalecen los derechos a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal sobre el interés público en la divulgación de la información.

Por ello, una vez analizada la solicitud, esta Dirección General considera que la misma incurre en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, toda vez que la información que se interesa respecto a las cuantías percibidas por el personal del SEPE en Málaga identificados en la solicitud, supondría proporcionar datos sobre los que prevalecen los derechos a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se deniega el acceso a la información pública cuya solicitud ha quedado identificada en el párrafo primero de esta resolución.

Esto en lo que respecta a la solicitud de acceso a la información pública al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que tiene su procedimiento específico y se resuelve de acuerdo con las disposiciones de dicha ley.

Por otra parte, la solicitante fundamenta su petición en el artículo 23.3.c), tercer párrafo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, pero debe tenerse en cuenta que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente su texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dejó sin efecto la obligación que pesaba sobre los Departamentos u Organismos del Estado de poner en conocimiento de los representantes sindicales de los funcionarios públicos las cantidades que percibe cada uno de ellos por complemento de productividad, debiendo entenderse derogado el tercer párrafo del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, ante las claras previsiones al respecto del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concordancia con lo establecido en las disposiciones derogatoria única y final cuarta de este último, y tal y como se indica en la instrucción primera de las Instrucciones de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (B.O.E de 23/06/2007).

3. Mediante escrito registrado el 14 de junio de 2022, la solicitante interpuso una reclamación, en aplicación del [artículo 24](#)² de la LTAIBG, ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) con el siguiente contenido:

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

Estoy totalmente en desacuerdo con la denegación ya que con representante de los trabajadores debo tener derecho a esa información, también como trabajadora del SEPE en Málaga y también como ciudadana, ya que son sueldos públicos.

La instrucciones de productividad firmadas por SEPE y los sindicatos recogen la publicidad de la productividad por "mayor dedicación tiene que ser pública" y no conocer las cantidades devengadas por los niveles 26 no crea más que malestar entre la plantilla ya que se están repartiendo dinero público.

SOLICITO acceso a dicha información.

4. Con fecha 15 de junio de 2022, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas. El 30 de junio de 2022 se recibió escrito del SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), con el siguiente contenido resumido:

(...)

En primer lugar, se indica que la resolución de la Dirección General del SEPE de fecha 2 de junio de 2022 se dicta en aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, por lo que de acuerdo al artículo 12 de la misma "Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución Española, desarrollados por esta Ley."

De esta manera, el derecho al acceso a la información pública regulado por dicha ley, y aplicable a la solicitud de referencia, es general, sin que se pueda entrar a valorar en dicha solicitud, y ahora en la reclamación, especificidades o derechos propios que puedan corresponder a la solicitante en su naturaleza de personal de la Administración Pública o de representante sindical.

Por ello, se considera que la Sra. XXXX debería plantear su posible derecho como representante sindical a conocer los datos de productividad por los que se interesa por medio de una solicitud específica a tal fin, que debería ser resuelta por el órgano competente de acuerdo con la normativa que le fuese aplicable.

No obstante, en la resolución de la Dirección General del SEPE de fecha 2 de junio de 2022, y para conocimiento de la solicitante en este aspecto, se indicaba lo siguiente: "la solicitante fundamenta su petición en el artículo 23.3.c), tercer párrafo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, pero debe tenerse en cuenta que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente su texto refundido

aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dejó sin efecto la obligación que pesaba sobre los Departamentos u Organismos del Estado de poner en conocimiento de los representantes sindicales de los funcionarios públicos las cantidades que percibe cada uno de ellos por complemento de productividad, debiendo entenderse derogado el tercer párrafo del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, ante las claras previsiones al respecto del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concordancia con lo establecido en las disposiciones derogatoria única y final cuarta de este último, y tal y como se indica en la instrucción primera de las Instrucciones de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (BOE de 23/06/2007)."

En segundo lugar, la reclamación no expone argumentos que refuten la motivación de la resolución de la Dirección General del SEPE de fecha 2 de junio de 2022 en lo que específicamente constituye el derecho de acceso a la información pública al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, más allá de un genérica referencia a que son sueldos públicos sin entrar a considerar los motivos expuestos en la resolución.

Estos motivos son, fundamentalmente los ya citados: "(...) cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, la concesión o denegación del acceso a la información solicitada deberá decidirse mediante la ponderación del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal." y, que realizada la ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el interés individual en el derecho a la protección de los datos de carácter personal prevista en el artículo 15.3 de la mencionada Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y teniendo en cuenta el criterio de la Agencia Española de Protección de Datos y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno 1/2015," (...) se considera que la información solicitada es referida a empleados públicos que no ocupan puestos ni de especial confianza, ni de alto nivel en la jerarquía del organismo y por ello ha de entenderse que prevalecen los derechos a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal sobre el interés público en la divulgación de la información."

En conclusión, mediante el presente oficio se viene a ratificar los extremos y argumentos expuestos en la resolución de fecha 2 de junio de 2022.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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

La Administración desestima la solicitud al considerar que, i) al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.3 LTAIBG, proporcionar la información vulnera el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y ii) el EBEP disciplina un régimen de acceso específico que prevalece sobre la LTAIBG, motivo por el que la reclamante, en su condición de representante sindical, debe solicitar la información por otros cauces.

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

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

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

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

4. Centrado el debate en estos términos, la primera cuestión que ha de examinarse se refiere a la existencia de un régimen especial de acceso en el EBEP que prevalece sobre el regulado en la LTAIBG, según manifiesta la Administración en sus alegaciones, al tomar en consideración la filiación sindical de la persona solicitante de información.

Esta cuestión ya ha sido resuelta en sentido negativo por la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2020 (ECLI: ES:TS:2020:1558), doctrina reiterada en la de 15 de octubre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3195), en cuyo extenso Fundamento de Derecho Segundo se analiza si el régimen previsto en el artículo 40.1 del TREBEP se configura como un régimen de acceso propio y específico que permita entender que nos encontramos ante un régimen alternativo al de la LTAIBG y, por tanto, que puede desplazar las previsiones de esta última. La doctrina del tribunal es clara al respecto al considerar que dicho precepto no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la LTAIBG.

5. En segundo lugar, en lo que concierne a la información relativa a la productividad percibida, con identificación nominal de los beneficiarios, 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.

Sin embargo, en el presente caso, se está solicitando información relativa a las productividades de determinados empleados públicos, cuestión en la que existe en nuestro ordenamiento una regla legal específica, como es 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, conforme al cual,

“3. Son retribuciones complementarias: c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales”.

Contra lo que sostiene la Administración en sus alegaciones, este Consejo de Transparencia considera que el mencionado precepto continúa hoy en día en vigor, como demuestra el análisis de las disposiciones legales sobre la materia aprobadas en 2007 y 2015 por el legislador estatal, es decir, el EBEP y el TREBEP, actualmente vigente.

En la disposición derogatoria del EBEP se establecía lo siguiente:

“Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas con el alcance establecido en 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”.

Por su parte, su disposición final cuarta establecía que,

“Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

- 1. El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».*
- 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.”*

El legislador, en suma, 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 del EBEP 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 el EBEP, 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 TREBEP. 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.

6. Partiendo de esa constatación, ha de analizarse el alcance de dicho precepto y su relación con la LTAIBG.

Sentado 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 arts. 12, 13 y 15.3 que configuran la obligación legal requerida en la letra c) del art. 6.1 RGPD para legitimar el tratamiento de datos de carácter personal y que se concreta en art. 8 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales como enseguida veremos.

En este caso, como ya se ha puesto de manifiesto, se trata de una información — productividad del personal del SEPE en Málaga- 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 trata así como de 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.

7. Aunque con carácter general, tal y como este 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 casos como el presente -entre otras, R/0928/2021, de 9 de junio de 2022 y R/0084/2022, de 5 de julio de 2022- 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. Incluso en alguna normativa autonómica esta obligación no se restringe a los representantes sindicales y a los funcionarios del mismo organismo sino que es más general.

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 23-11-2018 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 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 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, la reclamación presentada debe ser estimada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución del SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), del MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

SEGUNDO: INSTAR al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), del MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita a la reclamante la siguiente información:

1. *Cantidades cobradas por mayor vinculación en SEPE en Málaga en 2021, en base a la actual instrucción de productividad de SEPE, especificando qué cantidad ha cobrado cada puesto:*

- *Director Provincial*
- *Subdirector Provincial de Gestión Económica*
- *Subdirector Provincial de Prestaciones*
- *Puesto de Trabajo Nivel 26 (Escala Superior de Técnicos de Tráfico)*

2. *Listado de empleados que en SEPE Málaga perciben productividad por mayor dedicación durante el año 2021 e importe que han percibido.*

TERCERO: INSTAR al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), del 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 reclamante.

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

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los juzgados centrales de lo contencioso-administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el [artículo 9.1 c\) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG
Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

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

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

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