



www.sae.fsc.ccoo.es

La Realidad de la Transparencia

El Gobierno oculta las retribuciones del Personal Funcionario de Alto Nivel



servicios a la ciudadanía
administración general del estado



www.sae.fsc.ccoo.es

La Realidad de la Transparencia

El Gobierno oculta las retribuciones del Personal Funcionario de Alto Nivel

“La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política”

Esta es la primera frase que aparece en el preámbulo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Y es que el ordenamiento jurídico español establece una serie de normas que ampara el derecho de la ciudadanía a conocer el uso de los recursos públicos. Para que la ciudadanía pueda participar públicamente pidiendo cuentas a los distintos organismos públicos y de poder, y así pueda hacer frente a desigualdades en ámbitos muy importantes para la sociedad, como la sanidad, educación, economía, medio ambiente, etc, es imprescindible el acceso transparente a esta información.

Entre los datos que se pueden solicitar, se encuentran las retribuciones del personal que trabaja en las Administraciones Públicas. Aunque las tablas de salario del personal funcionario son completamente públicas, una parte de esas retribuciones, como son los conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias no aparecen en ellas, dado que son conceptos retributivos variables y no fijos. Según dictamina la legislación, el complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, mientras que las gratificaciones extraordinarias son reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Aunque la legislación exige que estos conceptos se deberían conceder de forma objetiva, no existe una normativa general que regule los criterios de su distribución en los distintos organismos, otorgándoles un carácter discrecional.

Cuando se habla de productividad o gratificaciones podemos pensar que la cuantía que supone no es muy elevada. Sin embargo, tomando como referencia el proyecto de ley de los PGE2021 calculamos que, entre los departamentos ministeriales, organismos autónomos, seguridad social y otras entidades públicas, un total de 1.376.604.400€ se destinan incentivos al rendimiento del personal. Si desglosamos los datos por Ministerios y nos fijamos un poco más en detalle, en el **gráfico 1** podemos ver casos llamativos. Por ejemplo, en el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, un 20% del total del gasto de personal se destina a estas retribuciones especiales.

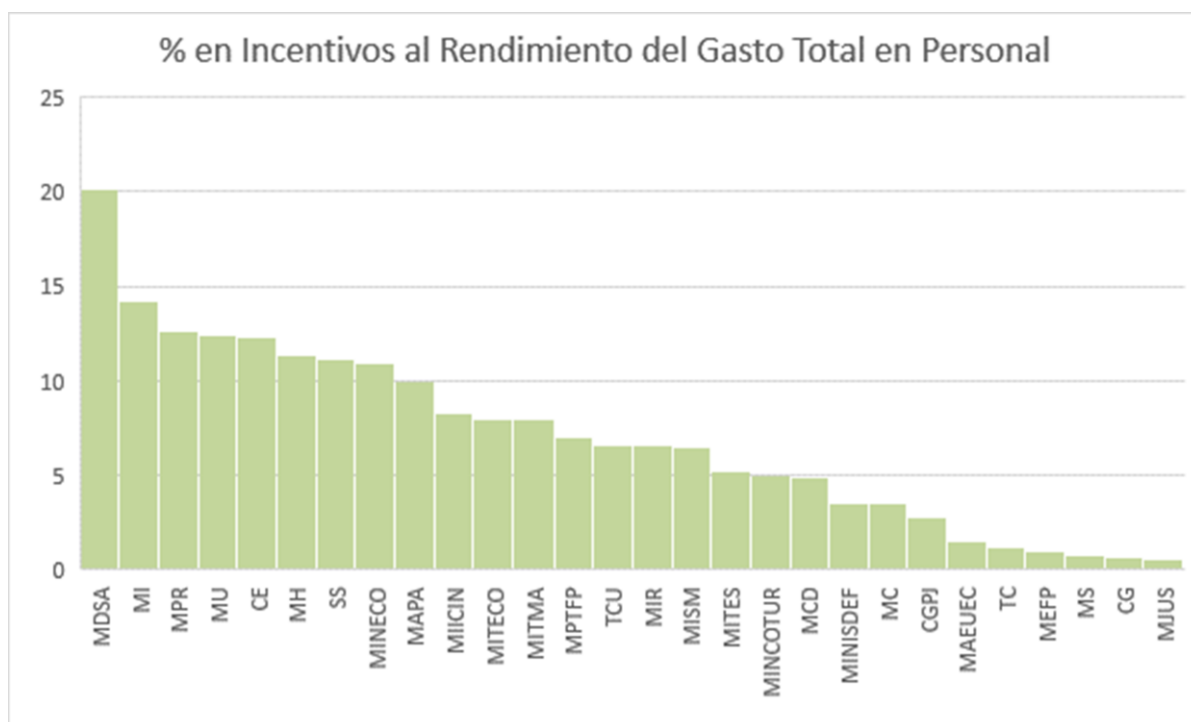


Gráfico 1: Porcentaje del gasto total de personal que se utiliza en Incentivos al Rendimiento en los distintos Ministerios. Fuente Proyecto de Ley de los PGE2021.

De nuevo, podemos pensar que realmente ese gasto no es tan elevado, teniendo en cuenta que se deben distribuir entre todo el personal que trabaja en las mencionadas instituciones públicas. Sin embargo, como hemos dicho anteriormente, la distribución de estos complementos retributivos no sigue una determinada normativa general. Cada departamento ministerial u organismo tiene una regulación propia, o ninguna, que publican a modo de instrucción o resolución ministerial. Como consecuencia, estos complementos se suelen otorgar de forma discrecional, concediéndose, por lo general, en mayor cuantía al personal de niveles elevados, que se encuentran en un puesto ocupado mediante libre designación, que ya cuentan con complementos específicos y de destino bastante altos. Lo podemos visualizar mejor en la **Tabla 1** donde se compara personal con un puesto cuya provisión ha sido dispuesta por libre designación (L), y otra persona, del mismo departamento ministerial y mismo nivel, pero que ha ocupado su puesto mediante concurso de méritos (C):

Grupo	Nivel	Tipo Provisión	Sueldo base anual	Productividad y gratificaciones anuales	% con respecto al sueldo base
C2	18	L	9.092,76€	16.151€	177,6%
		C		2.308€	25%
C1	22	L	10.727,38	11.257€	105%
		C		1.530€	14,26%
A2	24	L	14.006,28	18.880€	135%
		C		2.510€	17,92%
A1	29	L	15.928,12€	15.204€	95,45%
		C		4.132€	25,94%
	30	L		35.080€	220,24%

Tabla 1: Retribuciones en conceptos de productividad y gratificaciones extraordinarias de personal funcionario del MINCOTUR

Como podemos observar la diferencia es muy llamativa, entregándose incentivos al rendimiento, que llegan a ser superiores al sueldo base anual, en puestos provistos por el sistema de libre designación. Mientras tanto, el “funcionario de a pie” se tiene con conformar con una productividad y gratificaciones complementarias muy por debajo.

Un efecto de la ocultación de estos datos públicos, es que impide conocer la situación retributiva del personal de la Administración y elaborar correctamente un estudio de Brecha Salarial. Es muy conocida la frase “En la Administración Pública no hay brecha salarial porque la tabla de retribución es la misma para todas y todos”. Sin embargo, con la información acerca de los complementos retributivos podemos ver que eso no es cierto. Por ejemplo, como se puede apreciar en el **Gráfico 2**, hay Ministerios en los que el porcentaje de altos cargos designados mediante libre designación hombres supera con creces al porcentaje de mujeres. Si la media anual en productividad y gratificaciones de esos altos cargos es de 13.186,53 € ± 5.266,63 € (con un mínimo de 1.320,00€ y un máximo de 31.289,96€ anuales), la brecha de género en este Ministerio es considerable.

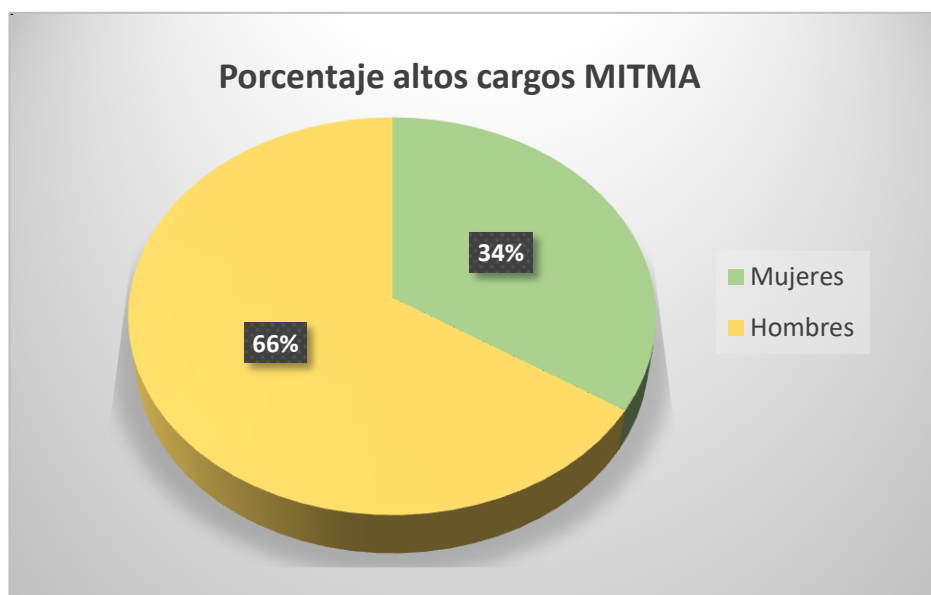


Gráfico 2: Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de niveles 30-28 designados mediante libre disposición en el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana.

Y no solo en cuestión de porcentajes totales. Analizando casos determinados podemos ver que, dentro de un mismo departamento ministerial, dos altos cargos que ocupan el mismo tipo de puesto, el complemento retributivo es bastante superior en el caso de hombres que en el de mujeres.

Puesto	Nivel	Sexo	Productividad
Vocal Asesor/a	30	Hombre	17.561,56 €
		Mujer	11.769,35 €
Consejero/a técnico/a de información	28	Hombre	19.620,00 €
		Mujer	11.170,00 €
Coordinador/a de programa	28	Hombre	5.555,00 €
		Mujer	2.550,00 €
Subdirector/a adjunto/a	29	Hombre	18.682,00 €
		Mujer	14.450,00 €
Asesor/a	-	Hombre	49.565,00 €
		Mujer	34.365,10 €

Tabla 2: comparativa de retribución por productividad y gratificaciones entre hombre y mujer que ocupan el mismo tipo de cargo dentro del mismo departamento ministerial

Viendo esto, queda patente la importancia de la disposición pública de estos datos, para que se puedan realizar los correspondientes análisis, que la ciudadanía conozca la brecha salarial real que existe entre el personal de la Administración, y se empiecen a aplicar medidas efectivas para corregirla.

Cualquier miembro de la ciudadanía puede solicitar el desglose de esta información al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG). Sin embargo, se encontrará con un proceso de más de un año y al final un muro imposible de salvar en la mayoría de los casos. Esto es debido a que, aunque la solicitud no incluya información considerada como confidencial por parte de la Agencia Estatal de Protección de Datos, cumpla con la normativa impuesta por la ley de transparencia y el CTBG estime la solicitud de manera positiva, ordenando la entrega de la información, muchos departamentos ministeriales y organismos incumplen dicha resolución. Los motivos que pueden alegar son tremendamente dispares e incluso disparatados, como, por ejemplo, que lleva demasiado trabajo recopilar la información solicitada. Y aquí es donde nos daremos de frente con el muro. Porque, el CTBG no tiene ninguna herramienta para obligar a dichos organismos públicos a cumplir con su resolución. El ciudadano o ciudadana que ha hecho la solicitud es la que tiene que acudir a los tribunales e interponer un recurso contencioso-administrativo y esperar la resolución. Y, aun así, en muchas ocasiones, es la propia Administración Pública la que posteriormente recurre esas sentencias para evitar tener que dar la información solicitada. La negativa por parte de los distintos organismos públicos no es exclusiva de las solicitudes de información relacionadas con la retribución del personal. En la misma página web del CTBG se puede ver la **Tabla 3**, que muestra las estadísticas de los incumplimientos son abrumadoras.

Estado	2020	2020 (%)	2019	2019 (%)	2018	2018 (%)	2017	2017 (%)	2016	2016 (%)	2015	2015 (%)
Cumplida	116	63,0%	292	70,9%	288	82,1%	229	83,9%	220	85,6%	131	87,9%
Contencioso-administrativo	9	4,9%	42	10,2%	15	4,3%	4	1,5%	0	0,0%	0	0,0%
Sentencia	0	0,0%	3	0,7%	22	6,3%	35	12,8%	30	11,7%	11	7,4%
No consta cumplimiento	42	22,8%	75	18,2%	26	7,4%	5	1,8%	7	2,7%	7	4,7%
En tramitación	17	9,2%	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--
Total	184		412		351		273		257		149	

Tabla 3: Seguimiento de las resoluciones estimatorias de la Administración del Estado (hasta 31 de octubre 2020). Extraída de la web <https://www.consejodetransparencia.es>



servicios a la ciudadanía
administración general del estado

La Realidad de la Transparencia

El Gobierno oculta las retribuciones del Personal Funcionario de Alto Nivel

El incumplimiento de estas resoluciones por parte de la Administración no es nuevo del actual gobierno. Sin embargo, es llamativo que el porcentaje de resoluciones estimatorias por parte del CTBG que se encuentran en los tribunales, o de las que no consta cumplimiento dentro de la Administración del Estado, se ha visto incrementada en los últimos dos años. Esto debería ser inadmisibles en un gobierno progresista que apuesta por la transparencia. Por ello, las cortes generales, a instancias del gobierno, deberían hacer una revisión, tanto de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, como del Estatuto por el que se rige el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, y dotar de la normativa y herramientas necesarias para obligar a los organismos públicos a cumplir las resoluciones estimatorias del CTBG, sin necesidad de que la ciudadanía se vea involucrada en eternos procesos jurídicos.

10

Porque como decíamos al principio, “La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política”.



www.sae.fsc.ccoo.es

[@sae_fsc_ccoo](https://twitter.com/sae_fsc_ccoo)

Sector de la Administración General del Estado de FSC-CCOO

Plaza de Juan Zorrilla, 1, 1ª planta, 28003 Madrid

Teléfono: 91 273 47 10 - 91 273 47 07

sae@fsc.ccoo.es

www.sae.fsc.ccoo.es

*El corazón de la gente
trabajadora*

