

R2021000388

Resolución estimatoria parcial sobre solicitud de información a la Universidad de La Laguna relativa al listado de perceptores de cantidades en concepto de productividad y servicios extraordinarios en el mes de mayo de 2021.

Palabras clave: Universidades. Universidad de La Laguna. Información en materia de retribuciones. Productividad y servicios extraordinarios. Protección de datos personales.

Sentido: Estimatoria parcial.

Origen: Resolución estimatoria parcial.

Vista la reclamación tramitada en el Servicio de Reclamaciones y Asuntos Generales contra la Universidad de La Laguna, y teniendo en cuenta los siguientes,

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 9 de julio de 2021 se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reclamación de [REDACTED], actuando en su condición de funcionario de la Universidad de La Laguna, al amparo de lo dispuesto en los artículos 52 y siguientes de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y acceso a la información pública (en adelante, LTAIP), contra la resolución de fecha 29 de junio de 2021 de la Secretaría General de la Universidad de La Laguna, que estima parcialmente la solicitud de acceso de fecha 11 de junio de 2021 y relativa **al listado de perceptores de cantidades en concepto de productividad y servicios extraordinarios en el mes de mayo de 2021.**

Segundo.- La referida resolución contiene los listados de las percepciones por los conceptos de servicios extraordinarios y de productividad sin identificación de los funcionarios que perciben cada una de esas cantidades. En la reclamación se recoge que no han sido facilitados los datos relativos a “nombre y apellidos y dni encriptado”.

Tercero.- Tras el cumplimiento por parte del reclamante de requerimiento de subsanación, y en base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP se solicitó, el 27 de enero de 2021, el envío de copia completa y ordenada del expediente de acceso a la información, informe al respecto, así como cuanta información o antecedentes considerase oportunos. Como órgano responsable del derecho de acceso a la Universidad de La Laguna se le dio la consideración de interesado en el procedimiento y la posibilidad de realizar las alegaciones que estimara convenientes a la vista de la reclamación.

Cuarto.- El 19 de octubre de 2021, con registro número 2021-002575, se recibió en este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, respuesta de la Universidad de La Laguna remitiendo copia completa del expediente de acceso a la información en el que

consta, entre otros, informe del jefe de Sección de Gestión de Nóminas y Seguridad Social de fecha 16 de junio de 2021, en el que, respecto al concepto de productividad manifiesta que *“no existe en la relación que se señala en este apartado ningún empleado público que ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, al que se le hayan abonado percepciones económicas por este concepto, ya que en ese caso entiende que primaría el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal y por tanto tendría la obligación esta Sección de Nóminas de proceder a facilitar la información requerida por el funcionario..., en los términos que este solicita.”* En este informe no se realiza la misma consideración respecto a los perceptores de cantidades por servicios extraordinarios.

Quinto.- También adjunta informe de la jefa del Servicio de Secretaría General Técnica, Registro y Archivo Universitario de 18 de octubre de 2021 en el que se recoge lo siguiente: *“... se exponen las siguientes consideraciones basadas en el Dictamen de Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, y de la Agencia Española de Protección de datos, de fecha 23 de marzo de 2015.*

Primero.- Estamos ante una solicitud que tiene por objeto el listado de forma individualizada de los trabajadores que han recibido productividad y horas extras del mes de mayo de 2021, por tanto que contiene datos personales. En el supuesto en que nos encontramos se trata de retribuciones correspondientes con la productividad y horas extras abonadas en el mes de mayo, que no pueden disociarse de la personalidad del puesto de trabajo, cosa que sí ocurre por ejemplo con el sueldo o complemento específico o complemento de destino. En este supuesto se refiere a retribuciones en que se identifican a las personas que las perciben, por desempeñar un puesto de trabajo específico.

A este respecto, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (LTAIBG) establece en su artículo 15 apartado 2 que “con carácter general y salvo en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales y otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a la información que contenga exclusivamente datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano”.

Por otro lado, el apartado 3 del mencionado artículo 15 señala que si la información no contiene datos especialmente protegidos, ni es aplicable la concesión del acceso que acaba de describirse, será necesario realizar una ponderación de los intereses concurrentes en el caso (el interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información).

A estos efectos, el interés público aparece definido en la Exposición de Motivos de la mencionada LTAIBG que comienza recordando que “La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio,

cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.”

En el mismo sentido, se manifiesta la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública en su artículo 38.

De ahí, que podamos entender que cuando la información no contribuya a un mayor conocimiento de la organización y funcionamiento de las instituciones o de la asignación de recursos públicos, prevalecerá el respeto a los derechos de protección de datos o intimidad.

Aplicando este criterio a la cuestión planteada, se considera que en la información referente a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad y mayor autonomía en la toma de decisiones o a aquellos cuya provisión se realice con un cierto grado de discrecionalidad o se justifique en la existencia de una especial relación de confianza prevalecerá, como regla general el interés público sobre la protección de datos y la intimidad. Y en lo referente a los puestos de menor nivel de responsabilidad y autonomía o a los puestos cuya provisión se verifica por procedimientos reglados, supuesto ante el que nos encontramos, o no implican una relación de especial confianza prevalecerá, también con carácter general, el respeto a la protección de datos y a la intimidad.

En el supuesto que nos ocupa estamos ante una información de personal de la ULL que resulta, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de objetivos que justifican el derecho al acceso a la información pública, de modo que debería considerarse que el objetivo de transparencia resulta insuficiente para limitar el derecho de estos empleados públicos a la protección de sus datos personales. De este modo, en relación con este colectivo, la ponderación establecida en el artículo 15.3 de la LTAIBG operaría, con carácter general, a favor de la denegación de la información.

Por otro lado, en la resolución de esta Secretaría General Técnica de fecha 30 de junio de 2021, contra la que se presenta reclamación, establece en su apartado III que lo siguiente: La Resolución del Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias de Canarias, de 1 de febrero de 2018, que, en relación con una reclamación de información de gratificaciones por servicios extraordinarios del jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de La Palmas, que sigue también el criterio C1/2015 anteriormente referenciado, concluye que la limitación de la protección de datos personales, así como las características del puesto desempeñado por el jefe de Policía Local (que ni es de personal directivo ni de confianza), impide suministrar esta información de manera individualizada. Solo podrá ser suministrada de tal manera que imposibilite la identificación personal de los que han realizado las horas y percibido una retribución.

A mayor abundamiento señalar, que la solicitud del interesado tal como se expone, con nombre, apellidos y DNI encriptado, hace totalmente identificable por cualquier trabajador o trabajadora de la ULL a la persona objeto de la percepción de productividad y horas extras.”

Sexto.- La resolución de este comisionado a la que hace referencia el citado informe es la de referencia R2017000072, de 1 de febrero de 2021, que puede consultarse en la página web <https://transparenciacanarias.org/>, en la que el reclamante había solicitado información sobre la realización o no, de horas extras por el jefe de la Policía Local de Santa Cruz de La Palma en la Bajada de la Virgen 2010, este comisionado tras exponer que *“la limitación de la protección de datos personales, así como las características del puesto desempeñado por el jefe de Policía Local, impide suministrar esta información de manera individualizada. Solo podrá ser suministrada de tal manera que imposibilite la identificación personal de los que han realizado las horas y percibido una retribución por ello. Otro caso sería si existiera en el reclamante una cualificación como la aludida y no acreditada de representante sindical, lo que permitiría un resultado de la ponderación más favorable al interés general”*, resolvió estimar parcialmente la reclamación requiriendo al Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma a entregar la información consistente en *“cuantificar las horas realizadas fuera de la jornada y su fecha de realización, sistema de control de las mismas, tipo de horas extras: diurnas, nocturnas o festivas, tipo de servicios y resolución de autorización de realización de las horas extras a realizar o realizadas. Esta información se suministrará totalizada por dos grupos diferentes: uno por los 27 policías y otro por el personal de mando consistente en el Subinspector y los oficiales.”*

A tales antecedentes son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- El artículo 2.1.e) de la LTAIP indica que las disposiciones de esa ley serán aplicables a *“las universidades públicas canarias”*. El artículo 63 de la misma Ley regula las funciones del comisionado o comisionada de Transparencia y Acceso a la Información Pública e indica que ejercerá la resolución de las reclamaciones que se interpongan contra los actos expresos o presuntos resolutorios de las solicitudes de acceso a la información de las entidades y organismos relacionados en el artículo 2.1 de esta ley.

II.- La LTAIP reconoce en su artículo 35 que todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública en los términos previstos en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico. Conforme al artículo 5.b) de la referida LTAIP, se entiende por información pública *“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 esta Ley y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”*. Es claro que la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información como el acceso a una información existente y en posesión del organismo que recibe la solicitud, ya sea porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones que tiene encomendadas.

III.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la LTAIP, contra la resolución, expresa o presunta de la solicitud de acceso podrá interponerse reclamación ante el Comisionado de

Transparencia y Acceso a la Información Pública con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa. Los plazos para las respuestas a solicitudes de acceso y posibles reclamaciones ante el Comisionado de Transparencia se concretan en los artículos 46 y 53 de la LTAIP, que fijan un plazo máximo de un mes para resolver sobre la solicitud y de otro mes para interponer la reclamación, contándose desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo. La reclamación se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública con fecha 9 de julio de 2021. Toda vez que la resolución contra la que se reclama es de fecha 29 de junio de 2021, la reclamación se ha interpuesto en plazo.

IV.- Entrando ya en el fondo de la reclamación planteada, esto es, **listado de perceptores de cantidades en concepto de productividad y servicios extraordinarios en el mes de mayo de 2021**, es evidente que estamos ante una solicitud de información claramente administrativa; se trata de documentación que obra en poder de un organismo sujeto a la LTAIP, elaborada en el ejercicio de sus funciones y que, por tanto, es información pública accesible. Toda vez que se solicita la identificación de los perceptores se entiende que la información reclamada no está afectada por ninguno de los límites al derecho de acceso previstos en el artículo 37 de la LTAIP, pero, tal y como se recoge en los informes remitidos por la Universidad de La Laguna sí pudiera estarlo por el límite de protección de datos personales regulado en el artículo 38 del mismo cuerpo legal.

V.- La LTAIP determina en su artículo 13.1, el principio general sobre la información sujeta a publicación activa en el portal de transparencia de las entidades obligadas: *“Están obligadas a publicar la información cuya divulgación resulte de mayor relevancia para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública.”*

No obstante, recoge el artículo siguiente, a esta publicación –que se concreta en los artículos 15 a 33 de la LTAIP- le serán de aplicación los límites al derecho de acceso a la información pública previstos en la legislación básica y, especialmente, el derivado de la protección de datos de carácter personal. En caso de que la información contuviera datos especialmente protegidos, la publicación solo se llevará a efecto previa disociación de los mismos.

Descendiendo a la obligación de publicar en los portales de transparencia que afecta a esta reclamación, el artículo 21 de la LTAIP al regular la información en materia de retribuciones indica, entre otras, como obligatoria:

“a) Información general de las retribuciones de los altos cargos de la Administración y del personal directivo, articulada en función de la clase o categoría del órgano, así como de los gastos de representación que tienen asignados. Asimismo se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo.

b) Información general de las retribuciones del personal de confianza o asesoramiento especial, articulada en función de la clase y/o categoría.

c) Información general de las retribuciones del personal, funcionario, estatutario y laboral, articulada en función de los niveles y cargos existentes.”

Esta habilitación solo comprende la publicación de los datos a que se refiere el precepto, entre los que no se encuentra la información solicitada de forma pormenorizada y con identificación.

VI.- El artículo 2 del **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (EBEP, en adelante), recoge dentro de su ámbito de aplicación al personal funcionario de las Universidades Públicas estableciendo en su artículo 74, *“Ordenación de los puestos de trabajo”,* que: *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

De conformidad con el artículo 22.3 del referido texto refundido las retribuciones complementarias *“son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario”* estableciendo su artículo 24 que *“la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa. b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo. c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”*

VII.- En el ámbito de la función pública autonómica, la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, en su artículo 82.3, recoge las retribuciones complementarias en los siguientes términos:

- a) “El complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe. En los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias se fijará anualmente la cuantía que por este complemento corresponde a cada nivel.*
- b) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o lugar de residencia. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. Su valoración se realizará en la forma prevista en el número 1 del artículo 16 de esta Ley.*

- 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, que no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano, aparecerá determinada globalmente en los Presupuestos por departamentos, servicios o programas. Corresponde al titular del Centro Directivo al que se haya asignado la cuota global, la concreción individual de las cuantías y de los funcionarios que hayan merecido su percepción, de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno, sin que en ningún caso esta percepción implique derecho alguno a su mantenimiento. **Las cantidades percibidas por cada funcionario serán de conocimiento público del resto del personal, así como de sus representantes sindicales.** Reglamentariamente se determinarán los criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento.
- d) Las gratificaciones por **servicios extraordinarios** que se presten fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en los presupuestos y su individualización tendrá lugar una vez que se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante el cálculo de lo que a cada hora corresponda conforme a lo que reglamentariamente se determine. **La cuantía de las cantidades percibidas en tal concepto, por funcionarios, se pondrá en conocimiento de las Centrales Sindicales mensualmente.** Dentro de cada unidad administrativa los trabajos fuera de jornada normal se distribuirán entre todos los funcionarios adscritos a la misma, aptos para realizarlos y pertenecientes a aquéllas.”

Esto es, hay un principio general favorable al acceso de las cuantías percibidas por el concepto de complemento de productividad por parte del resto del personal y de las cuantías percibidas por ese concepto y por el de gratificaciones por servicios extraordinarios, por los representantes sindicales.

VIII.- La negativa al acceso a los datos solicitados se fundamenta en que están afectados por los límites establecidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A este respecto, el artículo 38 de la LTAIP recoge que:

“1. Las solicitudes de acceso a información que contenga datos personales especialmente protegidos se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en la legislación básica reguladora del derecho de acceso a la información pública.

2. Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales y otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.

3. *Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada 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. Para la realización de la citada ponderación, el órgano tomará particularmente los criterios establecidos en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como los criterios de aplicación que puedan adoptarse conforme a lo previsto en la disposición adicional quinta de la misma Ley.*
4. *No será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.*
5. *La normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso”.*

Las referencias a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal debemos entenderlas referidas a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Existe por tanto un principio general favorable al acceso. Sin embargo, deberán considerarse las circunstancias del caso concreto, para poder ponderar entre la prevalencia del derecho a la protección de datos o el interés general que conlleva el acceso a la información pública, partiendo de que dato de carácter personal es cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.

IX.- Para llevar a cabo esta ponderación, ya hemos indicado que la LTAIP remite el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos emitieron un dictamen conjunto el 24 de junio de 2015, en el que se indica cómo aplicar la ponderación regulada en dicho artículo en base a las siguientes reglas:

“Información referida al puesto de trabajo desempeñado por uno o varios empleados o funcionarios públicos o a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados.

A. *Dado que en uno y otro caso la información incluye datos de carácter personal, el órgano, organismo o entidad responsable de la misma, a la hora de autorizar el acceso, habrá de realizar la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, tal y como ya ha visto que sucedía en el supuesto de la letra b) del precedente apartado A.*

B. *Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:*

a. Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.

b. En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:

- Personal eventual de asesoramiento y especial confianza: asesores aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.*
- Personal directivo, esto es: personal directivo de los organismos y entidades públicas, así como de las sociedades mercantiles, fundaciones públicas y consorcios integrantes del sector público autonómico, Cabildos y Ayuntamientos y demás entes obligados.*
- Personal no directivo de libre designación. En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados.*

C. En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. La razón es que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), esto es, datos reveladores de la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias y datos referentes al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Si la solicitud de información requiere expresamente el desglose de las retribuciones o su importe líquido habrán de aplicarse las normas del mencionado precepto de la LOPD.

D. También en todo caso, y en el supuesto de que resulte obligado facilitar la información, se observará lo señalado en la regla B del precedente epígrafe 1 respecto a la aplicación del artículo 14.1 de la LTAIBG -artículo 37 LTAIP y a las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.

Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse a priori, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que solo puede determinarse a posteriori, una vez verificados dicho rendimiento o productividad. De este modo, la información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por períodos vencidos.

Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene porque producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene porque percibirse en el futuro con la misma cuantía.

Hechas estas salvedades, los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serían de aplicación al caso de las retribuciones ligadas al rendimiento o la productividad: cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate; cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados”.

X.- De lo expuesto se deduce que hay que ponderar de prevalente el interés general que subyace en el acceso a la información de esta retribución en el caso del personal eventual, personal directivo y al personal no directivo de libre designación ya que la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico considerando en esta última categoría a los puestos nivel 30 a 28. Respecto al resto del personal no se estima proporcionado para el fin de transparencia perseguido que se dé acceso a los datos con identificación de la persona, **siendo suficiente el acceso a la baremación del complemento de productividad con disociación de cualquier dato que permita la identificación**, en los términos establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, lo que

permitirá al reclamante conocer las circunstancias relativas a la política de personal en esta materia.

XI.- No obstante lo manifestado en el párrafo anterior debe tenerse en cuenta que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, respecto al complemento de productividad 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 derogado por la Disposición derogatoria única.b) del EBEB, se mantendrá vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el mismo hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, según establece su Disposición final 4.2.

Si la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y acceso a la información pública han venido a facilitar y hacer eficaz el derecho a la información de los ciudadanos sin necesidad de motivar la solicitud de información, lo que no puede entenderse es que la petición realizada por el reclamante en su condición de funcionario de esa universidad sea de peor condición después de la vigencia de las referidas leyes de transparencia.

Al actuar el reclamante en su condición de funcionario de la propia Universidad de La Laguna, entiende este comisionado que la cesión de datos está autorizada por ley, sin el consentimiento expreso de la persona afectada y con independencia del nivel del puesto que ocupe.

Y, en cualquier caso, la normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior por el reclamante de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

Por todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 63 de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública,

RESUELVO

1. Estimar parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED], actuando en su condición de funcionario de la Universidad de La Laguna, contra la resolución de fecha 29 de junio de 2021 del la Secretaría General de la Universidad de La Laguna, que estima parcialmente la solicitud de acceso de fecha 11 de junio de 2021 y relativa **al listado de perceptores de cantidades en concepto de productividad y servicios extraordinarios en el mes de mayo de 2021**, en los términos de los fundamentos jurídicos quinto a undécimo.

2. Requerir a la Universidad de La Laguna para que haga entrega al reclamante de la documentación señalada en el resuelvo primero en el plazo máximo de quince días.
3. Requerir a la Universidad de La Laguna a que en ese mismo plazo remita a este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, copia de la información enviada al reclamante con acreditación de su entrega, para comprobar el cumplimiento de la presente resolución.
4. Instar a la Universidad de La Laguna para que cumpla con el procedimiento establecido para el acceso a la información pública en la LTAIP, resolviendo las peticiones de información que le formulen.
5. Recordar a la Universidad de La Laguna que el incumplimiento de la obligación de resolver en plazo las solicitudes de acceso a la información pública y no atender a los requerimientos del Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en caso de reiteración constituyen infracciones graves/muy graves previstas en el artículo 68 de la LTAIP.

Queda a disposición del reclamante la posibilidad de presentar nueva reclamación ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el caso de que la respuesta suministrada por la Universidad de La Laguna no sea considerada adecuada a la petición de información formulada.

De acuerdo con el artículo 51 de la LTAIP, esta reclamación es sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En consecuencia, ante la presente resolución emanada de un órgano del Parlamento de Canarias, que es plenamente ejecutiva y que pone fin a la vía administrativa, proceden únicamente dos vías alternativas de actuación en derecho: el cumplimiento de la resolución en el plazo señalado en la misma o, en caso de disconformidad, la interposición de recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a aquel en que se notifique la resolución, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

De no activarse el cumplimiento de esta resolución estimatoria o, en su defecto, el recurso contencioso-administrativo, será de aplicación a los responsables de transparencia y acceso a la información pública del ente reclamado, el régimen sancionador previsto en los artículos 66 y siguientes de la LTAIP.

EL COMISIONADO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Daniel Cerdán Elcid

Resolución firmada el 14-12-2021


SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA