

R2017000093

Resolución estimatoria de reclamación sobre relación de puestos de trabajo nominada del Servicio Canario de la Salud.

Palabras clave: Servicio Canario de la Salud. Información de empleo en sector público. Relación de puestos de trabajo.

Sentido: Estimación.

Origen: silencio administrativo.

Con fecha 18 de julio de 2017, se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública reclamación de [REDACTED], en calidad de miembro de la Junta de Personal funcionario de los órganos centrales del Servicio Canario de la Salud por la organización sindical Comisiones Obreras, 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 lo sucesivo LTAIP, contra la desestimación presunta por silencio administrativo de solicitud de acceso a la información pública de 20 de abril de 2017, relativa relación de puestos de trabajo nominada del Servicio Canario de la Salud

En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP, se le solicitó el 11 de agosto de 2017 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 información, al Servicio Canario de la Salud se le dio la consideración de interesado en el procedimiento para que pudiera realizar las alegaciones que estimara convenientes a la vista de la reclamación. Este escrito tuvo que ser reiterado el 25 de octubre del mismo año por falta de contestación. A la fecha de emisión de esta resolución no se han formulado alegaciones ni ha sido remitido el expediente.

Consideraciones jurídicas:

El Servicio Canario de la Salud es un organismo autónomo del Gobierno de Canarias, encargado de la ejecución de la política sanitaria y de la gestión de las prestaciones y centros, servicios y establecimientos de la Comunidad Autónoma de Canarias encargados de las actividades de salud pública y asistencia sanitaria. Como tal organismo autónomo queda afectado por la LTAIP, que en su artículo 2,1,b contempla este tipo de organismos como sujetos obligados a la normativa de transparencia y acceso a la información pública.

El artículo 2,1 de la LTAIP indica que las disposiciones de esa Ley serán aplicables a: “Los organismos autónomos, entidades empresariales y demás entidades de Derecho

Público vinculadas o dependientes de dicha administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias”. El artículo 63 de la misma Ley regula las funciones del Comisionado 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.

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 con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa”. Entre las funciones del Comisionado, el artículo 63.1.a) señala que le corresponde 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.

La LTAIP indica en el apartado 1 de su artículo 53 que la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar 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. Toda vez que la solicitud no ha sido atendida en el plazo del mes legalmente previsto para ello, ha operado el silencio administrativo negativo respecto de la petición de 20 de abril de 2017; y, ya que la reclamación se ha presentado el 18 de julio de 2017, estaría formulada fuera del plazo legal para interponerla al haber superado el periodo de un mes previsto en el artículo 53 de la LTAIP. No obstante, de acuerdo con el artículo 124 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas relativo a la interposición del recurso de reposición, respecto de resoluciones presuntas la presentación de una reclamación ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública frente a la desestimación de una solicitud de acceso a la información por silencio no estará sujeta a plazo.

Entrando ya en el fondo de la reclamación, 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. A efectos de esta Ley, 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.

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: “Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley 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, cita el artículo siguiente, a esta publicación en webs o portales de transparencia (cuyas obligaciones se concretan 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.

De acuerdo con el artículo 20, apartados 1 y 3 de la LTAIP, la información en materia de empleo en el sector público está comprendida como obligación de publicidad activa y se ha de publicar en el portal de transparencia: “1. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará públicas y mantendrá actualizadas y a disposición de todas las personas, las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando la identidad del personal que los ocupa y los puestos que están vacantes.” Y “3. Los departamentos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como sus organismos autónomos y demás entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la misma, harán pública y mantendrán actualizada y a disposición de todas las personas en sus páginas web, la relación del personal que presta servicios en los mismos, el puesto de trabajo que desempeñan y el régimen de provisión del mismo”.

En consecuencia, el Servicio Canario de la Salud está obligado, respecto a todo su personal, a la publicación de la relación de puestos de trabajo, del catálogo de puestos, plantillas de personal o instrumentos similares con el que cuente, cualquiera que sea su denominación; publicación que no se está llevando a cabo. Por tanto, existe una habilitación legal para la comunicación de datos en virtud de este último artículo de la LTAIP. Tal habilitación legal comprende la publicación de los datos a que se refiere el precepto indicado; esto es, las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos o instrumentos similares referidos a todo tipo de personal de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Y entre ellas, la LTAIP incluye la identidad del personal que los ocupa.

Una vez analizado el contenido de la solicitud y hecha una valoración de la misma, es evidente y no se presta a dudas que estamos ante una solicitud de información claramente administrativa, que contiene datos personales y que se encuentra entre las

obligaciones de publicidad activa señaladas por la LTAIP. Toda vez que se solicita la relación del personal, 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 si pudiera estarlo en el caso de algunas personas respecto a la protección de datos personales regulada en el artículo 38 del mismo cuerpo legal, al solicitar el nombre de los funcionarios que ocupan cada plaza. Esta salvedad hace referencia aquellas personas que, por sus circunstancias concretas, pueden alegar una reserva especial y más fuerte de sus datos personales, según se expresa a continuación.

Hablando ya de derecho de acceso, en materia de protección de datos, el artículo 38 de la LTAIP expresa:

- “1. Las solicitudes de acceso a información que contenga datos personales especialmente protegidos se registrarán 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”.

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. Sólo así se podrá valorar, por ejemplo, si la publicación pudiera afectar a su seguridad, como podría ocurrir con víctimas de violencia de género o testigos protegidos; o si se trata de datos de menores de edad, entre otros supuestos. No obstante, es obvio que la identidad de un funcionario entra en el concepto de datos personales que contempla la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal: “Datos de carácter personal: cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”. Por ello, se deberá dar trámite previo a los empleados públicos que puedan verse afectados por el acceso a la información para que puedan alegar si en ellos concurre alguna circunstancia especial que deba ser tomada en consideración en la ponderación pretendida. Sólo así podrá efectivamente entenderse que el acceso es conforme a la normativa sobre protección de datos.

Para llevar a cabo esta ponderación, ya hemos aclarado 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 a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc... de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG.

A. *En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información.*

B. *Ello no obstante y en todo caso:*

a) *La información –siempre en el supuesto de que resulte obligado facilitarla*

conforme a las reglas del anterior apartado A- no se facilitará cuando el acceso suponga un perjuicio para uno o varios de los bienes enumerados en el artículo 14.1 de la LTAIBG y la limitación sea justificada, proporcionada a su objeto y finalidad de protección y haya tenido en cuenta las circunstancias del caso concreto, especialmente la concurrencia en el mismo de un interés superior que justifique el acceso.

- b) *Tampoco se facilitará cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial –p. ej. la de víctima de violencia de género o la de sujeto a una amenaza terrorista-, que pueda resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.*
- c) *En este último caso, si el órgano, organismo o entidad responsable de la información tuviera conocimiento o pudiera deducir razonablemente de la información de que dispusiese que alguno o algunos de los empleados concernidos por una solicitud de información pudiera hallarse en una situación de protección especial, deberá recabar del o los afectados la información necesaria para dilucidar si efectivamente se da el supuesto y proceder en consecuencia con la respuesta.*

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”.

Además de lo dicho, esta reclamación obliga a valorar si existe un interés general en la petición de acceso por un delegado sindical; y ponderar este interés con el que derive de las situaciones personales que se puedan poner de manifiesto en la audiencia a realizar antes de una publicación.

La Constitución Española da reconocimiento expreso en su artículo 7 a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que “contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”.

Según doctrina constitucional reiterada, el derecho de libertad sindical, consagrado constitucionalmente en el art. 28.1 de la Constitución, está integrado por un contenido esencial mínimo e inderogable (autoorganización sindical y actividad y medios de acción sindical -huelga, promoción de conflictos colectivos y negociación colectiva-) y un eventual contenido adicional de concreción legal (representación institucional, promoción y presentación de candidaturas, etc.), que incluye los derechos de acción sindical reconocidos por los arts. 9 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS),(STC 95/1996 y 64/1999), y el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa.

Entre ellas, y en el seno de la Administración Pública, el derecho de información de las juntas de personal y delegados de personal que, por aplicación analógica de lo dispuesto en el art. 10.3 de la LOLS, se reconoce también a las secciones y delegados sindicales constituidos en los centros de trabajo de aquélla, el cual viene concretado en el artículo 9 de la Ley citada, cuyo reconocimiento resulta esencial para la existencia de un auténtico y efectivo derecho de libertad sindical.

A todo ello hay que añadir que, a efectos de la LOLS, se considerarán trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de la Administraciones

Públicas (art. 1.2).

Además, el 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, reconoce en su artículo 15 letra a), el derecho del empleado público a la libertad sindical. Sin embargo, debemos tener presente que el ámbito de aplicación del mismo regulado en su artículo 2º, ordinal tercero, excluye al personal docente y al personal estatutario, que se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias. No obstante, la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, al regular en su artículo 18 los derechos colectivos, contempla el derecho a la libre sindicación y a la actividad sindical, así como a la negociación colectiva, representación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo. En todo caso, son de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normas generales de órganos de representación. E igualmente, conforme al artículo 80 de dicho Estatuto Marco, tienen derecho a tener información para la negociación sindical de las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud, a los planes de ordenación de recursos humanos y a cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.

Debemos de citar también la Ley 2/1987, de la Función Pública Canaria, que en el artículo 1 señala: “Esta Ley es de aplicación a la presentación de servicios a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias o de sus Organismos Autónomos por los funcionarios de carrera e interinos y por el personal eventual. Quienes estén vinculados a aquélla por una relación laboral se regirán por las normas del Derecho del Trabajo y por los preceptos que esta Ley expresamente se les dedica”. Además, su artículo 2.2 dice: “Se podrán dictar normas específicas para adecuar la aplicación de la presente Ley a la peculiaridades del personal docente, investigador y sanitario”.

Respecto a la mención de “recibir información, sobre la política de personal”, la jurisprudencia ha señalado que no implica una lista cerrada y completa, sino abierta, que permite incluir otras que se consideren necesarias para el ejercicio de sus respectivas funciones y la defensa de la libertad sindical; entre ellas, y por lo que ahora importa, las relativas a información sobre la cobertura de los puestos de trabajo, ya sea con plaza en relación de puestos de trabajo o sin ella. Negar esta información impide al sindicato conocer cuál es y cómo se concreta la política de personal; y puede obstaculizar su labor de fiscalización y de transmisión de la información a los afiliados

y al resto de los empleados concernidos, aun no afiliados; y, en definitiva, puede constituir una vulneración del derecho fundamental invocado.

Por tanto, hay que partir de la necesidad de ponderar los derechos en juego: el ya señalado de protección de datos por una parte y el de información sindical, como contenido adicional del de libertad sindical, por otra.

En todo caso, debemos de entender que la solicitud de información no se plantea sino como un despliegue de la actividad específica en calidad de delegado sindical, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con la obligación de los representantes sindicales; sin que la misma vaya a ser utilizada más allá que para ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes. El análisis debe estar centrado en la naturaleza del dato solicitado, relacionado con las funciones legítimas que ejerce el un sindicato en el ámbito de la empresa o de la Administración. Es importante analizar las funciones que ejercen los centrales sindicales y poner en conexión dicha previsión legal con la cesión de datos. En el caso concreto, la normativa vigente establece que entre las funciones de las juntas de Personal y los delegados de Personal se encuentran tareas como la supervisión de las condiciones de trabajo de los recursos humanos y tener conocimiento de todo lo que tiene relación con las mismas. Ante lo expuesto, se llega a la conclusión de que es posible comunicar el nombre de los ocupantes de cada una de las plazas de la relaciones de puestos de trabajo o instrumentos asimilados a la representación sindical con el objeto único de realizar tal supervisión. En todo caso, el acceso a la relación nominada de puestos de trabajo que permite esta especial cualificación de interés público, ha de quedar limitado en un posible tratamiento posterior por la normativa de protección de datos personales, conforme al artículo 38,5 de la LTAIP.

Recientemente se ha dictado resolución de la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Canarias, de 2 de noviembre de 2017, por la que se da trámite de información pública en relación a la publicidad y acceso a la información de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. En la resolución se parte de que la publicidad de las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos similares, como pueden ser, por ejemplo, las plantillas de personal o los catálogos de puestos, incluyendo la identidad de quienes desempeñan los puestos de trabajo, en principio no encuentra límite legal, toda vez que el nombre y apellidos y el número oficial de identidad personal no constituyen datos de carácter personal especialmente protegidos. No obstante, la propia Ley señala que en todo caso deberá preservarse los límites derivados de la protección de datos de carácter personal especialmente protegidos u otros derechos constitucionalmente protegidos. Además, expresamente se indica que no afecta a los instrumentos de ordenación del

personal docente no universitario, del personal estatutario que presta sus servicios en los centros de asistencia sanitaria y del Cuerpo General de la Policía Canaria, ya que sobre ellos carece de competencia la Dirección General de la Función Pública.

Por todo lo expuesto se adopta la siguiente resolución:

1. Estimar la reclamación formulada por [REDACTED] como miembro de la Junta de Personal funcionario contra la falta de respuesta a petición de información pública realizada ante el Servicio Canario de la Salud el día 20 de abril de 2017, relativa a la relación de puestos de trabajo del Servicio Canario de la Salud con identificación de los ocupantes.
2. Requerir al Servicio Canario de la Salud para que remita en el plazo de quince días hábiles al reclamante la información a la que se da acceso en la presente Resolución. En el mismo plazo de quince días hábiles, se ha de enviar a este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública copia de la información enviada al reclamante para comprobar el cumplimiento.
3. Requerir al Servicio Canario de la Salud para que, en el plazo más breve posible y en todo caso antes del cierre del informe anual del Comisionado el 31 de Marzo de 2018, realice la publicación en el portal de transparencia del instrumento equivalente a la relación de puestos de trabajo, previo trámite de audiencia similar al realizado por la Dirección General de Función Pública para su personal.
4. Instar al Servicio Canario de la Salud para que cumpla con el procedimiento establecido para el acceso a información pública en la LTAIP, resolviendo las peticiones de información que se le formulen y remitiendo la información de los expedientes al Comisionado cuando se le solicite.

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 Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que es plenamente ejecutiva, emanada de un órgano del Parlamento de Canarias y que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer

recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a aquel en que se notifique, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

**EL COMISIONADO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
PÚBLICA**

Daniel Cerdán Elcid

Resolución firmada el 29/12/2017

SR. DIRECTOR DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD

████████████████████. JUNTA DE PERSONAL FUNCIONARIO