

**R2020000401**

**Resolución estimatoria parcial sobre solicitud de información al Servicio Canario de la Salud relativa a nombramientos de personal, expedientes disciplinarios y activación del protocolo de acoso en el Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria.**

**Palabras clave:** Gobierno de Canarias. Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria. Información en materia de empleo en el sector público. Acceso a datos personales de empleados públicos.

**Sentido:** Estimatoria parcial.

**Origen:** Resolución estimatoria parcial.

Vista la reclamación tramitada en el Servicio de Reclamaciones y Asuntos Generales contra el Servicio Canario de la Salud, y teniendo en cuenta los siguientes,

**ANTECEDENTES**

**Primero.-** Con fecha 17 de agosto de 2020 se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reclamación presentada por [REDACTED] 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 falta de respuesta a solicitud de información formulada al Servicio Canario de la Salud el 10 de julio de 2020, y relativa a **nombramientos de personal, expedientes disciplinarios y activación del protocolo de acoso, en el Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria.**

**Segundo.-** En concreto, el ahora reclamante requirió información sobre fechas de nombramiento, forma de provisión del puesto de trabajo y si se trata de plazas de Técnico de la Función Administrativa o Licenciado/Grado en Derecho respecto a empleados de la Asesoría Jurídica y de la Subdirección de Recursos Humanos del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria. Asimismo solicitó que se le informe de cuántos expedientes disciplinarios se han incoado y tramitado en el CHUIMI desde el 1 de enero de 2016 y de cuántas veces se ha activado el protocolo de acoso en el CHUIMI desde esa misma fecha.

**Tercero.-** El 24 de agosto de 2020, con registro número 2020-001607, se recibió en este comisionado nueva documentación presentada por el reclamante adjuntando Resolución número 4005, de 3 de agosto de 2020, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria por la que se estima parcialmente su solicitud de acceso a la información pública, lo que dio lugar a que con fecha 25 de septiembre de 2020 se dictase la resolución R2020000237 declarando la terminación del procedimiento de la reclamación interpuesta por silencio administrativo y continuase la tramitación de la

reclamación de referencia R2020000242 contra la citada resolución número 4005, de 3 de agosto de 2020.

**Cuarto.-** En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP, el 24 de septiembre de 2020, se le solicitó en el plazo máximo de 15 días 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 Consejería de Sanidad se le considera interesado en el procedimiento pudiendo realizar las alegaciones que estimase convenientes a la vista de la reclamación.

**Quinto.-** El 18 de diciembre de 2020, con registro número 2020-002294, se recibió en este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública respuesta del Servicio Canario de la Salud informando que, tras el preceptivo trámite de audiencia a terceros, se dio respuesta al ahora reclamante mediante Resolución 5868/2020, de 2 de diciembre de 2020, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil, por la que se procede al acceso a la información solicitada. Como consecuencia de ello este comisionado, el 15 de febrero de 2021, resolvió la estimación formal y declaró la terminación del procedimiento de la reclamación R2020000242.

**Sexto.-** La citada Resolución 5868/2020, de 2 de diciembre de 2020, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil concede el acceso aportando datos extraídos del aplicativo informático y además refiere al reclamante el enlace en el que se encuentra publicada la información sujeta a publicación sobre empleados públicos del Servicio Canario de la Salud. En la tabla que aporta figuran tres columnas, categoría de la plaza que ocupa, servicio y vínculo.

**Séptimo.-** El ahora reclamante presentó una nueva reclamación contra esa Resolución 5968/2020, de 2 de diciembre de 2020, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil, al entender que no se le ha dado respuesta a la solicitud de información presentada el 10 de julio de 2020.

**Octavo.-** Revisada la documentación obrante en los referidos expedientes de referencia R2020000237, R2020000242 y R2020000401, entendiéndose que se ha realizado trámite de audiencia a las personas afectadas las cuales no han presentado alegación alguna y que no se ha dado respuesta a lo requerido respecto a las mismas ni tampoco a las cuestiones planteadas en los puntos 4 y 5, esto es “4. Que se le informe de cuántos expedientes disciplinarios se han incoado y tramitado en el CHUIMI desde el 1/1/2016 hasta el presente. 5. Que se le informe de cuántas veces se ha activado el protocolo de acoso en el CHUIMI desde 1/1/2016” y en base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP se le requirió nuevamente, el 9 de agosto 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 considere oportunos.

**Noveno.-** En ese requerimiento se expuso que para que este comisionado pueda dictar su resolución conociendo todos los elementos de juicio aplicables al caso que nos ocupa, y agradeciendo de antemano la colaboración que el Servicio Canario de la Salud ha prestado siempre en los trámites de audiencia de este órgano, se subraya la importancia de que en caso de existir alguna causa de inadmisión o algún límite al acceso a la información solicitada lo ponga en nuestro conocimiento. Téngase en cuenta asimismo que si no se alegan en esta fase las posibles causas de inadmisión o límites al acceso, en caso de existir, podrán no ser tenidos en cuenta en posteriores recursos judiciales - si estos se materializaran -, tal como existe precedente en casos en los que a la administración recurrida no se le tuvieron en cuenta determinadas argumentaciones al ser calificadas como extemporáneas por no haber sido aportadas al procedimiento en el periodo de alegaciones.

**Décimo.-** El 14 de septiembre de 2021, con registro de entrada número 2021-002410, se recibió respuesta de la Gerente Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil informando que sí se ha dado respuesta a lo solicitado por el ahora reclamante. Adjunta Resolución 4005/2020, de 3 de agosto de 2020, en la que se informa sobre el número de expedientes disciplinarios y frente al acoso laboral.

**Undécimo.-** En la referida resolución se recoge también que se ha dado respuesta al resto de cuestiones planteadas aportando datos extraídos del aplicativo informático y el enlace en el que se encuentra publicada la información sujeta a publicación sobre empleados públicos del Servicio Canario de la Salud. Además expone que: *“Asimismo se le refiere que a pesar de no haber presentado los interesados alegaciones al trámite de audiencia, este centro no puede aportar más datos toda vez que se encuentra a la espera de definición/cumplimentación de las medidas de seguridad necesarias para garantizar la protección de datos personales, en cumplimiento de la obligaciones impuestas por el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y la definición que se da a datos personales en el artículo 4.1) del Reglamento UE 2016/679 tal y como se encuentra publicado en el portal de Transparencia del SCS y tras las indicaciones recibidas por la Unidad Responsable de la Información Pública del SCS.*

*No obstante, en cuanto a las abreviaturas que da el programa informático, CSE, SUS, PIT y FIJ se le puede aclarar al solicitante lo siguiente;*

*CSE. Refiere a “Comisión de Servicio”*

*SUS. Refiere a “Sustitución”.*

*PIT. Refiere a “Promoción Interna Temporal”*

*FIJ. Refiere a “Fijo”.*

*Por lo tanto, este Centro Hospitalario entiende que mediante la Resolución n.º N.º 4005 de fecha 31 de julio de 2020 y la Resolución N.º 5968 de fecha 2 de diciembre de 2020 se le ha concedido el acceso al solicitante de toda la información pública **sujeta a publicación** sin*

*identificar a las personas ni mermar la protección de datos y los derechos que tienen los trabajadores que dependen de esta Gerencia, cumpliendo con lo publicado en el Portal de Transparencia del Gobierno de Canarias. Relaciones de puestos de trabajo de la CA...”*

A tales antecedentes son de aplicación los siguientes,

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

I.- El artículo 2.1.de la LTAIP indica que las disposiciones de esa ley serán aplicables a “a) *La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias*” y “b) *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 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, así como de los cabildos insulares, ayuntamientos y entidades dependientes y vinculadas de los mismos.

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 16 de diciembre de 2020. Toda vez que la resolución contra la que se reclama es de fecha 2 de diciembre de 2020, la reclamación se ha interpuesto en plazo.

IV.- Examinada la documentación remitida por el Servicio Canario de la Salud el 14 de septiembre de 2021, se considera que sí se contestó al reclamante las cuestiones referentes a los expedientes disciplinarios y por acoso laboral. Y que, respecto a la información sobre los puestos de trabajo de la Asesoría Jurídica y la Subdirección de Recursos Humanos se le ha dado una respuesta parcial, manifestando que las personas afectadas no presentaron alegación alguna en el trámite de audiencia, que se le ha dado al reclamante la información sujeta a publicación y que

*“este centro no puede aportar más datos toda vez que se encuentra a la espera de definición/cumplimentación de las medidas de seguridad necesarias para garantizar la protección de datos personales, en cumplimiento de la obligaciones impuestas por el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y la definición que se da a datos personales en el artículo 4.1) del Reglamento UE 2016/679 tal y como se encuentra publicado en el portal de Transparencia del SCS y tras las indicaciones recibidas por la Unidad Responsable de la Información Pública del SCS.”*

V.- En relación al derecho de acceso a información que no está sujeta a obligaciones de publicidad debe tenerse en cuenta que la publicidad activa se refiere a la obligación de publicar, de forma proactiva y de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley, los contenidos informativos que señalan las leyes, mientras que el derecho de acceso es un derecho constitucionalmente reconocido no existiendo un límite al acceso a la información que solo permita el acceso a aquella información que está sujeta a publicidad activa.

A este respecto puede consultarse la Sentencia nº 46/2017, de 22 de junio de 2017, del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Madrid, dictada en el procedimiento ordinario 38/2016 que recoge que:

*“El derecho de acceso a la información es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional como tal, debido a la naturaleza representativa de los gobiernos democráticos; es un derecho esencial para promover la transparencia de las instituciones públicas y para fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Además las Administraciones Públicas se financian con fondos procedentes de los contribuyentes y su misión principal consiste en servir a los ciudadanos por lo que toda la información que generan y poseen pertenece a la ciudadanía.*

*Pueden distinguirse dos aspectos en cuanto al derecho al acceso a la información: **Transparencia proactiva**, como aquella obligación de los organismos públicos de publicar y dar a conocer la información sobre sus actividades, presupuestos y políticas y la **Transparencia reactiva**: Es el derecho de los ciudadanos de solicitar a los funcionarios públicos cualquier tipo de información de y el derecho a recibir una respuesta documentada y satisfactoria”. “Las diferentes y numerosas menciones a este derecho coinciden en resaltar la creciente importancia que está cobrando, ya que el mismo supone una herramienta indispensable para adquirir aquellos conocimientos que permiten controlar la actuación de los gobiernos y*

*prevenir y luchar contra la corrupción así como contrarrestar la violación de derechos. De estos preceptos se desprende que el derecho de acceso a la información debe ser destacado como un valor intrínseco al concepto de democracia."*

**VI.-** Respecto a los datos de carácter personal el artículo 38 de la LTAIP recoge 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 el acceso a la información 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 empleado público entra en el concepto de datos personales. Por ello, se debe 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. En el caso que nos ocupa, el Servicio Canario de la Salud informa a este comisionado que realizado el trámite de audiencia a los empleados públicos afectados, los mismos no han presentado alegación alguna.

**VII.-** Para llevar a cabo esta ponderación, 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:

1. "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.*

*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.*

*2. 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.*

3. 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”.*

**VIII.-** Este criterio interpretativo trae causa del informe conjunto de fecha 23 de marzo, del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, en el que además se recoge que *“La última categoría a tomar en consideración comprendería a los restantes empleados públicos, que han obtenido un determinado puesto de trabajo a través de los procedimientos establecidos en la legislación reguladora de la función pública, con independencia de quién ostente la titularidad del órgano superior o directivo del que dependan. La información referente a este personal resultará, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de 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 todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 63 de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública,

### RESUELVO

1. Estimar parcialmente la reclamación presentada por [REDACTED] 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 5868/2020, de 2 de diciembre de 2020, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil, y relativa a **nombramientos de personal, expedientes disciplinarios y activación del protocolo de acoso, en el Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil de Gran Canaria**, en lo referente al personal de la Asesoría Jurídica y Subdirección de Recursos Humanos y en los términos de los fundamentos jurídicos **sexto a octavo**.
2. Requerir al Servicio Canario de la Salud para que facilite al reclamante, en su caso, en el plazo máximo de 15 días hábiles, la documentación referida en el apartado anterior, en los términos de los fundamentos jurídicos **sexto a octavo**.
3. Requerir al Servicio Canario de la Salud a que en ese mismo plazo remita a este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en su caso, copia de la información enviada al reclamante con acreditación de su entrega, para comprobar el cumplimiento de la presente resolución.
4. Instar al Servicio Canario de la Salud 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 al Servicio Canario de la Salud 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 el Servicio Canario de la Salud 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 20-06-2022

  
**SR. DIRECTOR DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD**