

R202400025

Resolución estimatoria parcial sobre solicitud de información al Servicio Canario de la Salud relativa a nombramientos y compatibilidad de determinado personal.

Palabras clave: Gobierno de Canarias. Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Información en materia de empleo en el sector público. Nombramientos y compatibilidad.

Sentido: Estimatoria parcial

Origen: Resolución estimatoria parcial

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

ANTECEDENTES

Primero. - Con fecha 10 de enero de 2024 se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reclamación de [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 de 8 de enero de 2024 que le fuera notificada el 9 de enero de 2024, del director general de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, que atiende la reclamación R2022000415, que resuelve la solicitud de información de 31 de agosto de 2022 (R.G. 1460981/2022 y RGE/436730/2022) y relativa a **relativa a nombramientos y compatibilidad de determinado personal.**

Segundo. - En concreto el ahora reclamante solicitó:

“a) Información sobre el nombramiento de como Coordinador del Equipo de Gestión Centralizada de Casos COVID de la GAPTF, fecha de publicación de la convocatoria para la provisión de tal puesto o si se realizó por provisión temporal (especificando entonces fecha de nombramiento, período por el que fueron nombrados y si el nombramiento se realizó con carácter urgente y excepcional, y/o por necesidades del servicio o bien fue de libre designación). Fecha de publicación en el Boletín Oficial de Canarias de la resolución de designación de Información sobre si en el momento del nombramiento era personal eventual, interino o fijo estatutario o era funcionario. Información de si se les renovó el nombramiento, con fecha de renovación de los mismos, motivo de la renovación y si se publicaron las mismas (y fecha de publicación).

b) Información sobre el procedimiento sobre cómo pudo ocupar un puesto de trabajo en la Unidad de Apoyo de la Dirección General de Recursos Humanos del SCS, y desde qué fecha lo ocupa, con designación del puesto. Si este fuese en comisión de Servicios, identificación del tipo de Comisión y quién autorizó la misma.

c) Información sobre el nombramiento de como Coordinador de la Unidad de Apoyo de la Dirección General de Recursos Humanos del SCS, fecha de publicación de la convocatoria para la provisión de tal puesto o si se realizó por provisión temporal (especificando entonces fecha

de nombramiento, período por el que fueron nombrados y si el nombramiento se realizó con carácter urgente y excepcional, y/o por necesidades del servicio o bien fue de libre designación). Fecha de publicación en el Boletín Oficial de Canarias de la resolución de designación de Información sobre si en el momento del nombramiento era personal eventual, interino o fijo estatutario o era funcionario.

d) Si se ha concedido a la compatibilidad con la actividad docente en la ULL, con indicación de la fecha de publicación de la misma en el Boletín Oficial de Canarias.

e) Que dicha información se le sea comunicada en los plazos y la forma que establece la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública de Canarias.

f) Que para esta información se tenga en cuenta el Criterio Interpretativo nº 1 de 2015 de Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.”

Tercero. - En la referida Resolución de 8 de enero de 2024, del director general de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, se resuelve conceder el acceso parcial a la petición del solicitante, informándole expresamente lo siguiente:

a) La competencia en materia de selección y nombramiento del personal sanitario temporal, así como la formalización de las tomas de posesión y diligencias de cese corresponde a las Gerencias, Direcciones Gerencias adscritas al Servicio Canario de la Salud, respecto al personal adscrito, de conformidad con la Resolución de 3 de enero de 1996, de la directora general de Recursos Humanos (BOC núm. 7, de 15.01.1996).

b) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, *“El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de origen”*.

En este sentido, el personal estatutario puede ser destinado al desempeño de funciones especiales, en comisión de servicios dentro de la propia Gerencia a la que se encuentra adscrito o, en su caso, a órganos centrales del Servicio Canario de la Salud.

c) Respecto a la competencia en materia de comisiones de servicios, el artículo 13.j) del Decreto 32/1995, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Canario de la Salud señala que corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos *“la resolución de las comisiones de servicios entre distintos órganos centrales y territoriales del Servicio”*.

d) En materia de compatibilidad, conforme al artículo 20.4 de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública, la concesión de autorizaciones de compatibilidad para actividades públicas o privadas del personal al servicio de la Administración Autónoma de Canarias se hará pública mediante su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, especificando, la identificación personal, el puesto de trabajo que desempeña y la actividad o actividades para la que se autoriza la compatibilidad.

Al efecto, puede consultarse la información solicitada accediendo a través del siguiente enlace:

<https://www.gobiernodecanarias.org/transparencia/temas/institucional-organizativa/empleados-publicos/compatibilidades/>

O accediendo como se señala a continuación:

1) Acceso al portal de transparencia del Gobierno de Canarias:

<https://www.gobiernodecanarias.org/transparencia/>

2) Acceder a sección “información institucional y organizativa”.

3) Acceder a la sección “empleados públicos” y a continuación hacer “clic” en “Compatibilidad”.

Sin perjuicio de lo expuesto, se informa que no consta a esta Administración Resolución en materia de compatibilidad a que se refiere la solicitud de acceso a la información pública presentada.

Cuarto. - En la presente reclamación alega que:

“Con fecha de 9/1/2024 se recibe resolución de 8/1/2024 del director general de Recursos Humanos del SCS por la que se concede acceso parcial. Dicha resolución se realiza fuera del plazo de 15 días del requerimiento del Comisionado según la resolución R2022000415 de 2/11/2023. En la resolución de acceso parcial, se refiere lo siguiente: “Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la ponderación a la que remite el referido artículo 15.3 de la LTAIBG establece un principio favorable al acceso a la información referida a personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo y personal no directivo de libre designación. No obstante, en el caso que nos ocupa, deben 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.” (Último párrafo de las consideraciones jurídicas III). Seguidamente, se dan informaciones genéricas que no concretan la información solicitada.”

Quinto. - En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP se le solicita el 17 de enero de 2024, 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 el Servicio Canario de la Salud tendrá la consideración de interesado en el procedimiento y podrá realizar las alegaciones que estimase convenientes a la vista de la reclamación.

Sexto. - Con fecha 23 de enero de 2024 y registro de entrada número 2024-000144, se recibió escrito de la Secretaría General del Servicio Canario de la Salud, comunicando la remisión de la solicitud al órgano responsable, en este caso a la Dirección General de Recursos Humanos, para que proceda a darle trámite.

Séptimo. – Con fecha 6 de febrero de 2024 y registro de entrada número 2024-000285 y 2024-000286, se recibió informe de la Dirección General de Recursos Humanos, con las siguientes alegaciones:

“... con relación a la solicitud de acceso a la información presentada por ..., relativa a nombramientos y compatibilidad de determinado personal, cabe apreciar que la misma se configura como “información pública” que, si bien no está afectada por ninguno de los límites al derecho de acceso previstos en el artículo 37 de la LTAIP, sí pudiera estarlo en el caso de algunas personas respecto a la protección de datos personales regulada en el artículo 38 del

mismo cuerpo legal.

En lo que respecta a los datos de carácter personal derivados de solicitudes de acceso a la información pública, se someterán y serán tratados conforme a lo dispuesto en los artículos 5.3 y 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el Reglamento EU/2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y sus disposiciones de desarrollo.

Por su parte, en el Dictamen de 24 de junio de 2015 dictado por la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, establece criterios interpretativos respecto al alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo, catálogos, plantillas orgánicas, etc. y las retribuciones de sus empleados y funcionarios.

La pretensión del reclamante no consiste en conocer datos sobre puestos discrecionales (como son los puestos de especial confianza, de alto nivel o puestos que son provistos mediante procedimientos basados en la discrecionalidad), en los que primaría el interés público sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal, sino que se pretende un acceso indiscriminado a información que incluye datos personales.

Como recientemente ha recordado el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en la Resolución RCTBG 273/2023, de fecha 19 de abril, en dicho criterio se determina que, en la ponderación entre el derecho de acceso a la información pública y el derecho a la protección de los datos de carácter personal de los empleados públicos, prevalece el primero cuando se trata de puestos de especial confianza, de alto nivel en la jerarquía, o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, mientras que cuando no concurren estas circunstancias, con carácter general, ha de otorgarse primacía a la protección de los derechos de la esfera personal de los afectados.

En este caso, lo solicitado por el reclamante es información relativa al expediente personal de un profesional con vínculo estatutario con la Administración que no se encuentra incluido en ninguno de los supuestos cualificados con arreglo al citado Criterio Interpretativo, por lo que no ha lugar a reconocer el acceso a la misma, debiendo prevalecer su derecho a la protección de los datos de carácter personal, frente al derecho de acceso a la información pública.

Sin perjuicio de lo señalado, en virtud de la resolución de esta Dirección General de Recursos Humanos, se informó al reclamante sobre la normativa de aplicación y órganos competente para resolver las cuestiones afectadas en virtud del escrito de solicitud. Por otro lado, y en lo que se refiere a los datos en materia de compatibilidad, conforme al artículo 47.6 de la LTAIP “si la información ya ha sido publicada, la resolución podrá limitarse a indicar al solicitante cómo puede acceder a ella”. En este sentido se informó al solicitante, señalando expresamente el link que accede a la información en materia de compatibilidad.

Conclusiones.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede concluir que la Dirección General de Recursos Humanos ha cumplido con el mandato legal de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, por lo que su actuación ha de considerarse conforme a Derecho...”

Se adjunta con el informe de la Dirección General de Recursos Humanos, el expediente administrativo en relación con reclamación que se trata.

A tales antecedentes son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- 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. En efecto, el citado artículo 2.1.b) indica que las disposiciones de la LTAIP serán aplicables a *“los organismos autónomos, entidades empresariales y demás entidades de Derecho Público vinculadas o dependiente de dicha Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias”*.

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, ampliable otro mes cuando el volumen o la complejidad de la información solicitada lo justifiquen, 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 10 de enero de 2024. Toda vez que la resolución es de fecha 8 de enero de 2024, se ha interpuesto la reclamación en plazo.

IV.- Una vez analizada el contenido de la solicitud esto es, acceso a información relativa a **nombramientos y compatibilidad de determinado personal**, estudiada la documentación obrante en el expediente y hecha una valoración de la misma, es evidente que estamos ante una petición 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.

V.- Vista la Resolución de 8 de enero de 2024, del director general de Recursos Humanos, por la que se estima parcialmente la solicitud, informando al ahora reclamante de quién es la competencia para selección y nombramiento del personal sanitario temporal, así como la formalización de las tomas de posesión y diligencias de cese, informándole que *“corresponde a las Gerencias, Direcciones Gerencias adscritas al Servicio Canario de la Salud, respecto al personal adscrito.”*

Así como, se le informa que *“El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de origen.*

En este sentido, el personal estatutario puede ser destinado al desempeño de funciones especiales, en comisión de servicios dentro de la propia Gerencia a la que se encuentra adscrito o, en su caso, a órganos centrales del Servicio Canario de la Salud.”

Respecto a la competencia en materia de comisiones de servicio, informa la entidad reclamada que *“corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos “la resolución de las comisiones de servicios entre distintos órganos centrales y territoriales del Servicio”*.

A la petición sobre compatibilidades, la entidad reclamada informa que *“la concesión de autorizaciones de compatibilidad para actividades públicas o privadas del personal al servicio de la Administración Autónoma de Canarias se hará pública mediante su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, especificando, la identificación personal, el puesto de trabajo que desempeña y la actividad o actividades para la que se autoriza la compatibilidad.*

Al efecto, puede consultarse la información solicitada accediendo a través del siguiente enlace:

<https://www.gobiernodecanarias.org/transparencia/temas/institucional-organizativa/empleados-públicos/compatibilidades/>

O accediendo como se señala a continuación:

1) Acceso al portal de transparencia del Gobierno de Canarias:

<https://www.gobiernodecanarias.org/transparencia/>

2) Acceder a sección *“información institucional y organizativa”*.

3) Acceder a la sección *“empleados públicos”* y a continuación hacer *“clic”* en *“Compatibilidad”*.

Sin perjuicio de lo expuesto, se informa que no consta a esta Administración Resolución en materia de compatibilidad a que se refiere la solicitud de acceso a la información pública presentada.

VI.- Visto el informe remitido en la fase de alegaciones, por la Dirección General de Recursos

Humanos del Servicio Canario de la Salud, en el que informa que “... no ha lugar a reconocer el acceso a la misma, debiendo prevalecer su derecho a la protección de los datos de carácter personal, frente al derecho de acceso a la información pública. Por otro lado, y en lo que se refiere a los datos en materia de compatibilidad, “...se informó al solicitante, señalando expresamente el link que accede a la información en materia de compatibilidad.

Entiende la entidad reclamada “que la Dirección General de Recursos Humanos ha cumplido con el mandato legal de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, por lo que su actuación ha de considerarse conforme a Derecho...”

VII.- Con respecto a la solicitud de información de compatibilidad, y vista la Resolución de 8 de enero de 2024 y el informe del director general de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, es evidente que dicha información se ha aportado al ahora reclamante.

VIII- En relación con la solicitud de información sobre la identidad del personal, la misma puede estar afectada por la protección de datos personales regulada en el artículo 38 del mismo cuerpo legal. En este precepto se 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. (actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

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.

IX.- Para llevar a cabo esta ponderación, ya hemos expuesto que la LTAIP remite el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (LTAIBG, en adelante). 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.

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. (actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de

diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), 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 por qué 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 por qué 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.- Este criterio interpretativo trae causa del informe conjunto de fecha 23 de marzo de 2015, 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.”

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto **podemos concluir que la ponderación a la que remite el referido artículo 15.3 de la LTAIBG establece un principio favorable al acceso a la información referida a personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo y personal no directivo de libre designación.**

XI.- Este es el criterio mantenido desde sus orígenes por el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias en sus resoluciones, criterio que se ha visto reforzado por la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 1653/2023, de 11 de diciembre de 2023, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, en la que se concluye que la regla general de acceso a la información referida a la retribución y la titulación exigida para ocupar empleos públicos es aplicable también al **personal técnico de las administraciones públicas que no revisten las características de puesto de confianza o libre designación**, pues el acceso a dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público.

Ante una solicitud de información de una ciudadana que requirió de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife información de las retribuciones, titulaciones universitarias oficiales, funciones y año de inicio o de ocupación del puesto de trabajo del Presidente, Director, Jefe de Área, Jefes de Departamento, Jefes de División y Jefes de Unidad, la Autoridad Portuaria facilitó la información respecto a los puestos de Presidente y Director, en su calidad de personal directivo del organismo, el problema surgió respecto de la información relativa a los puestos técnicos.

En respuesta a la cuestión de interés casacional planteada recoge la sentencia que “... *el acceso a la información referida a la retribución y la titulación exigida para ocupar los cargos de las Administraciones públicas o de organismos y entidades del sector público debe ser, en principio, la regla general, y no solo opera respecto de los cargos de confianza y libre designación sino también respecto del personal técnico que los integran, pues el acceso a dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público.*”

De esta manera el Tribunal Supremo avala tanto el criterio mantenido por el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias respecto al **acceso a la**

retribuciones y titulación exigida del personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo y personal no directivo de libre designación como su aplicación al personal técnico de las administraciones públicas y sus entes dependientes.

XII.- Al no haber remitido el Servicio Canario de la Salud en el trámite de audiencia del procedimiento de reclamación la información en los términos solicitados por el reclamante no es posible disponer de una información más precisa que nos permita conocer si son de aplicación o no alguna de las causas de inadmisión de la petición reguladas en el artículo 43 de la LTAIP o algún otro de los límites de acceso a la información contemplados en los artículos 37 y 38 de la misma Ley.

Es por ello que, en ocasiones como la presente, cuando, sin la información previa de la administración reclamada, la resolución de este órgano de garantía ha de determinar la entrega de la información solicitada por los reclamantes, se ha de tener en cuenta la siguiente regla ya consolidada en la práctica tanto de la transparencia activa como de la pasiva: En los supuestos de existencia de datos de carácter personal no especialmente protegidos, se debe previamente ponderar la prevalencia o no del interés público sobre el conocimiento de dichos datos; que deberán entregarse si tal interés se justifica con motivos razonados. Si se diera el supuesto contrario, si a la hora de la ponderación se considera con motivos razonados que prima la protección de los datos personales, se procederá a la anonimización de los mismos antes de la entrega de la información, de acuerdo con lo regulado tanto en la legislación básica sobre derecho de acceso a la información como en la norma canaria.

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 interpuesta el 10 de enero de 2024, por [REDACTED], contra la resolución de 8 de enero de 2024, del director general de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, relativa a **nombramientos y compatibilidad de determinado personal** en lo que respecta a nombramientos, en los términos de los **fundamentos jurídicos sexto a décimo segundo**.
2. Requerir al Servicio Canario de la Salud para que haga entrega al reclamante, en el plazo máximo de 15 días hábiles, de la documentación referida en el apartado anterior, siempre que esa documentación exista; y para que, de no existir tal información, se le informe sobre tal inexistencia.

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, 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.

De acuerdo con el artículo 51 de la LTAIP, esta reclamación, que es plenamente ejecutiva, 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 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 la resolución, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

LA COMISIONADA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

P.S., EL LETRADO - SECRETARIO GENERAL

(Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias de 25 de julio de 2024)

Resolución firmada el 30-07-2024


SR. DIRECTOR DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD