

R2024000129

Resolución estimatoria parcial sobre solicitud de información al Servicio Canario de la Salud relativa a la relación de personal.

Palabras clave: Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Información en materia de empleo en el sector público. Relación de puestos de trabajo. Identidad del personal.

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 30 de agosto de 2023 se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reclamación de la Asociación Profesional de Inspectores de Salud Pública de Canarias, al amparo de lo dispuesto en los artículos 52 y siguientes de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública (en adelante, LTAIP), contra la falta de respuesta a solicitud de información formulada a la Unidad Responsable de la Información Pública (URIP) del Servicio Canario de la Salud el 29 de julio de 2023 y **relativa a la relación de personal.**

Segundo.- En concreto la asociación reclamante solicitó en referencia a las obligaciones de publicidad activa de las relaciones de puestos de trabajo recogidas en el artículo 20.3 de la LTAIP:

“Primero. Que, de estar accesible en la web de ese Organismo Autónomo la información a que hace referencia el citado artículo 20.3, se nos indique cómo se puede acceder a ella.

Segundo. Que, en caso de dicha información no esté accesible por tal vía, se nos remita la relación del personal que presta servicios en el Servicio Canario de la Salud, el puesto de trabajo que desempeñan y el régimen de provisión del mismo.”

Tercero.- En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP el 29 de septiembre de 2023 se solicitó el expediente de acceso y las alegaciones que estimara convenientes a la vista de la reclamación. El 20 de octubre de 2023, con registro de entrada número 2023-001987, se recibió en este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública respuesta de la entidad reclamada comunicando que, como órgano responsable del derecho de acceso del Servicio Canario de la Salud, se había remitido escrito R2023000522, el 19 de octubre de 2023, con número de registro SCS/102607/2023, a la Dirección General de Recursos Humanos, para que procediese a darle trámite.

Cuarto.- Visto que no se había remitido el expediente ni realizado alegación alguna a esta reclamación es por lo que en base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP el 20 de noviembre de 2023 se reiteró el requerimiento para que en el plazo de 15 días se procediese a la remisión del expediente de acceso y presentase las alegaciones que considerase oportunas. El 28 de noviembre de 2023, con registro de entrada número 2023-002561, se recibió en este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública respuesta de la entidad reclamada comunicando que, como órgano responsable del derecho de acceso del Servicio Canario de la Salud, se había remitido escrito R2023000522, el 28 de noviembre de 2023, con número de registro SCS/116195/2023, a la Dirección General de Recursos Humanos, para que procediese a darle trámite.

Quinto.- Visto que por parte de la entidad reclamada no se remitió el expediente de acceso ni se presentó alegación alguna, este Comisionado dictó su Resolución R2023000522, de 12 de enero de 2024, que puede consultarse en la página web ;

<https://transparenciacanarias.org/r522-2023/>,

estimando el acceso a la información en los términos de sus fundamentos jurídicos cuarto a noveno. Además, este Comisionado se había pronunciado anteriormente sobre el acceso a las relaciones de personal en su resolución de referencia R2020000330 que puede consultarse en la dirección web;

<https://transparenciacanarias.org/r330-2020/>

y parte de cuya fundamentación jurídica se reproduce en esta resolución.

Sexto.- Con fecha 26 de febrero de 2024 se recibió una nueva reclamación de la misma asociación en este caso contra la Resolución número 501, de 8 de febrero de 2024, del director general de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, dictada en cumplimiento de la referida Resolución de este Comisionado R2023000522, de 12 de enero de 2024.

Séptimo.- En la citada Resolución número 501, de 8 de febrero de 2024, del Director general de Recursos Humanos se resuelve:

“Primero.- Dar cumplimiento a la Resolución del Comisionado de Transparencia de Canarias (número de expediente R2023000522), informando al solicitante que la información solicitada se encuentra a su disposición en el siguiente enlace:

<https://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/transparencia/temas/institucional-organizativa/empleados-publicos/rpt/doc/xi-legislatura/rpt-scs.pdf>

Al que podrá acceder como se indica a continuación:

b) Acceder al portal de transparencia del Gobierno de Canarias:

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

c) Acceder a la sección “Información institucional y organizativa”.

d) En el apartado “Empleados públicos”, acceder a “Relación de puestos de trabajo de la CAC”.

- Dentro del apartado “organismos autónomos”, seleccionar “Servicio Canario de la Salud.”

Octavo.- En la presente reclamación la asociación reclamante alega, entre otros, que:

“...En dicha Resolución se informa a esta parte que la información solicitada se encuentra a nuestra disposición en el enlace:

<https://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/transparencia/temas/institucional-organizativa/empleadospublicos/rpt/doc/xi-legislatura/rpt-scs.pdf>

Complementariamente se nos indican otros pasos a seguir para acceder a la información.

*Tercero. Una vez accedido a dicha información se considera que la respuesta suministrada por el Servicio Canario de la Salud no es adecuada a la petición de información formulada por la Asociación de Inspectores de Salud Pública de Canarias, ya que en dicha página web de ese Organismo Autónomo no se recoge toda la información a que hace referencia el artículo 20.3, de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública, **al no señalar la identidad de las personas que desempeñan los puestos de trabajo ni la forma en que han sido adscritos a los mismos.***

Por tanto, la Resolución del Servicio Canario de la Salud no atiende plenamente a los requerimientos que se contienen en la Resolución del Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública...”

Noveno.- En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP se solicitó, el 7 de marzo 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 tiene la consideración de interesado en el procedimiento y la posibilidad de realizar las alegaciones que estimara convenientes a la vista de la reclamación.

Décimo.- El 18 de marzo de 2024, con registro de entrada número 2024-000444, se recibió en este Comisionado de Transparencia escrito de la Secretaría General del Servicio Canario de la Salud comunicando que ese mismo día se dio traslado del requerimiento a la Dirección General de Recursos Humanos para que procediera a darle trámite.

Décimo primero.- El 28 de mayo de 2024, con registro de entrada número 2024-002535, se recibió en este Comisionado respuesta de la entidad reclamada adjuntando informe del director general de Recursos Humanos y expediente de acceso. En el informe se recogen fundamentalmente las siguientes alegaciones:

“4. La publicación de la información de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias tendrá lugar en todo caso en el Portal de Transparencia del Gobierno de Canarias, como así se establece en la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 22 de febrero de 2018, por la que se establecen instrucciones en relación a la publicidad activa y el derecho de acceso a la información de la

relacion de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

5. En lo que a los límites de publicidad se refiere, la citada resolución señala que “ cuando los órganos competentes para la publicación tengan conocimiento, de forma oficial y acreditada, de hechos o circunstancias que darían lugar a una afección de los derechos e intereses legítimos constitucionalmente protegidos de las personas titulares de los datos, procederán, de oficio, a la supresión de la publicación del nombre y apellidos”.

A mayor abundamiento, téngase en cuenta 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, que 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.

En dicho dictamen se llega a la conclusión de que, siempre en atención a lo previsto por la legislación autonómica en la materia, no hay óbice legal alguno a la publicidad activa y al acceso a la información pública de las Relaciones de Puestos de Trabajo incluyendo la identidad de quienes desempeñan los puestos de trabajo, dado que ello redundaría en un mejor conocimiento por parte de la ciudadanía de la organización administrativa, sin perjuicio de que ante determinadas situaciones, dicha información deba limitarse, incluso eliminarse, si concurren hechos o circunstancias respecto de un determinado empleado público o una determinada empleada pública, que provoquen un riesgo para la protección de determinados derechos constitucionalmente reconocidos o de datos de carácter especialmente protegidos.

A este respecto, con fecha de 2 de noviembre de 2017, la Dirección General de Función Pública dicta la Resolución por la que se confiere 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 con carácter previo a efectuar la publicación de las Relaciones de Puestos de Trabajo con carácter nominativo y de resolver las solicitudes de acceso a la información que en su caso se cursen.

6. En Pese a que en lo que se refiere a la información que deben contener las Relaciones de Puestos de Trabajo, objeto de publicación, se encuentra el nombre y apellidos de la persona titular del puesto de trabajo y nombre y apellidos de la persona que en su caso desempeñe el puesto, lo cierto es que tal y como recoge la web de transparencia del Gobierno de Canarias, a la fecha de la presente reclamación, “En las relaciones de puestos de trabajo que a continuación se publican no figura la identidad del personal que ocupa los puestos al estar pendiente la definición/cumplimentación de las medidas de seguridad necesarias para garantizar la protección de los datos personales, en cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Reglamento (UE) 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, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”

7. El artículo 47 de la LTAIP al regular las condiciones en que se ha de emitir la resolución al procedimiento de acceso a la información, indica en su apartado 6 que “si la información ya ha sido publicada, la resolución podrá limitarse a indicar al solicitante cómo puede acceder a ella”. En este sentido y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Dirección General de Recursos Humanos resuelve, señalando expresamente el link que accede a la información de las relaciones de puestos de trabajo del Servicio Canario de la Salud de la que es responsable la Dirección General de Función Pública y que es publicada en el portal de Transparencia del Gobierno de Canarias.

8. 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 órgano competente para resolver las cuestiones afectadas en virtud del escrito de solicitud.”

Décimo segundo.- El referido informe concluye 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, debiendo, por ende, desestimarse la reclamación presentada por ...

En el presente supuesto, esta Dirección General de Recursos Humanos se limita a dirigir al solicitante al sitio web donde se encuentra publicada la información solicitada, recordándose a ese Comisionado de Transparencia que corresponde a la Dirección General de la Función Pública el nombramiento del personal funcionario de carrera, la contratación de personal laboral fijo, así como el nombramiento del personal funcionario interino, incluido el personal adscrito a los órganos centrales del Servicio Canario de la Salud (ex art. 81 del Decreto 14/2021, de 18 de marzo).”

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”.

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 expesos 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 26 de febrero de 2024. Toda vez que la resolución contra la que se reclama es de 8 de febrero de 2024, se ha interpuesto la reclamación en plazo.

IV.- Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto, examinado el contenido de la solicitud, esto es, acceso a la información de **la relación de personal que presta sus servicios en el Servicio Canario de la Salud**, 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.

Es importante señalar las amplias obligaciones de publicidad activa en materia de empleo en el sector público recogidas en el artículo 20 de la LTAIP al disponer que *“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”.

Por su parte, el apartado tercero del citado precepto, al que hace referencia la solicitud de información, dispone que: “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. Asimismo, harán públicas y mantendrán actualizadas las listas de contratación de personal para la prestación de los servicios públicos de su competencia.*”

V.- Además, mediante Resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 22 de febrero de 2018, se establecieron instrucciones en relación a la publicidad activa y el derecho de acceso a la información de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. En el apartado tercero de su anexo se recoge que las Relaciones de Puestos de Trabajo, objeto de publicación, contendrán los siguientes datos e información: Denominación del puesto, funciones esenciales a desarrollar, nivel de complemento, complemento específico, clase de personal (vínculo jurídico), administración de procedencia, Grupo de clasificación, Cuerpo, Escala y Especialidad funcional o categoría profesional, titulación y experiencia en su caso requeridos, méritos preferentes, forma de provisión, jornada, localización territorial, nombre y apellidos de la persona titular del puesto de trabajo y nombre y apellidos de la persona que en su caso desempeñe el puesto.

Añadiendo en sus siguientes apartados que: “2. *Deberán incluirse las reservas legales de puestos de trabajo a favor de sus titulares, así como las situaciones administrativas en las que se encuentran. 3. En todos los casos en que un puesto de trabajo venga desempeñado por una persona que no sea su titular, además de los datos de esta persona, si existe, deberán incluirse los datos personales de quien desempeña efectivamente el puesto y la modalidad de desempeño. 4. Las Relaciones de Puestos de Trabajo deberán igualmente incluir las atribuciones temporales de funciones. 5. Se eliminará de la publicación toda referencia relativa al desempeño, definitivo o provisional, de un puesto de trabajo por motivos de salud, sin perjuicio de que figuren el resto de datos a que se refiere esta Instrucción.*”

VI.- La Resolución número 501, de 8 de febrero de 2024, del Director general de Recursos Humanos contra la que se ha presentado la reclamación que nos ocupa, manifiesta que pese a que la citada Resolución de la Dirección General de la Función Pública se refiere a la información que deben contener las Relaciones de Puestos de Trabajo objeto de publicación, entre las que se encuentra el nombre y apellidos de la persona titular del puesto de trabajo y nombre y apellidos de la persona que en su caso desempeñe el puesto, lo cierto es que tal y como recoge la web de transparencia del Gobierno de Canarias, “*En las relaciones de puestos*

de trabajo que a continuación se publican no figura la identidad del personal que ocupa los puestos al estar pendiente la definición/cumplimentación de las medidas de seguridad necesarias para garantizar la protección de los datos personales, en cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Reglamento (UE) 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, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”

VII.- Por su parte la asociación reclamante manifiesta que *“No se alcanza a comprender la justificación ofrecida para no hacer pública la identidad del personal que ocupa los puestos de trabajo, por cuanto la misma ha de ser de conocimiento público, por disponerlo así el artículo 20.1 citado, y estar ello amparado en el artículo 6.1.c) del REGLAMENTO (UE) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y en el artículo 8.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, toda vez que estos dos últimos preceptos consideran lícito el tratamiento de datos personales (en el caso que nos ocupa, los de identidad del personal que ocupa los puestos de trabajo) cuando resulte necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.*

Lo novedoso de la previsión contenida en el citado artículo 20.1 es la publicación de esa identidad, pues la obligación de publicar las relaciones de puestos de trabajo, que es lo único que figura publicado en la Web de transparencia, ya venía impuesta desde la entrada en vigor de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, por su artículo 16.3, que obliga lo sea en el Boletín Oficial de Canarias.

Por otro lado, la justificación ofrecida en nada se compadece con actos administrativos que, por también por imperativo legal, se dictan y son objeto de publicación sin impedimento alguno, como puede ser el señalamiento de la identidad del personal en los actos correspondientes a su nombramiento o cambio de destino mediante los procedimientos de concurso o de libre designación...”

VIII.- Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto, examinados los términos de la solicitud de acceso a la información y vistas las alegaciones formuladas por la entidad reclamada es importante resaltar la diferencia entre publicidad activa y derecho de acceso a la información. 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."*

IX.- Toda vez que se solicita 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 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. (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.

X.- 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.”

XI.- 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.**

XII.- 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.**

XIII.- Visto lo alegado por la entidad reclamada referente a que parte de la información solicitada puede encontrarse en los archivos obrantes en la Dirección General de la Función Pública debe subrayarse que si ese fuera el caso y de conformidad con el artículo 44 de la LTAIP debe dirigirse la solicitud a dicho centro directivo. En efecto, el mencionado precepto recoge que *“1. Cuando la solicitud se refiere a información que no obre en poder del órgano a la que se dirige, este la remitirá, en un plazo no superior a cinco días, al competente e informará de esta circunstancia al solicitante.”*

XIV.- 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 reactiva: 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 y tomando en consideración el informe conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de datos así como la referida Sentencia del Tribunal Supremo sobre el acceso a los datos del personal técnico de las administraciones públicas y sus entes dependientes.

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 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública,

RESUELVO

1. Estimar parcialmente la reclamación presentada por la Asociación Profesional de Inspectores de Salud Pública de Canarias, al amparo de lo dispuesto en los artículos 52 y siguientes de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública (en adelante, LTAIP), contra la Resolución número 501, de 8 de febrero de 2024, del director general de Recursos Humanos, dictada en cumplimiento de la Resolución de este Comisionado R2022000522, de 12 de enero de 2024, que estima la reclamación presentada contra la falta de respuesta a solicitud de información formulada a la Unidad Responsable de la Información Pública (URIP) del Servicio Canario de la Salud el 29 de julio de 2023 y **relativa a la relación de personal**, en los términos de los fundamentos jurídicos cuarto a décimo cuarto.
2. Requerir al Servicio Canario de la Salud para que haga entrega al reclamante de la documentación señalada en el resuelto primero en el plazo máximo de quince días hábiles.
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.

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.

LA COMISIONADA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

María Noelia García Leal

Resolución firmada el 11-06-2024

ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE INSPECTORES DE SALUD PÚBLICA DE CANARIAS
SR. DIRECTOR DE LA SERVICIO CANARIO DE LA SALUD