



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

JOSE LUIS RODRIGUEZ ALVAREZ (1 de 1)
Presidente
Fecha Firma: 21/03/2024
HASH: 03d08896ade616b2b4042a2545895983

Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

S/REF: 00001-00081914

N/REF: 2892/2023

Fecha: La de firma.

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE DEFENSA.

Información solicitada: Planilla de personal del Hospital Gómez Ulla.

Sentido de la resolución: Estimatoria.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 30 de agosto de 2023 la reclamante solicitó al MINISTERIO DE DEFENSA, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)¹ (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

«[REDACTED] Hospital Gómez Ulla, necesito el acceso a las planillas del personal estatutario del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla del día 23 Julio 2023 desglosadas por categorías».

2. El MINISTERIO DE DEFENSA dictó resolución en fecha 20 de septiembre de 2023 en la que contestó a la solicitante lo siguiente:

«(...)

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>

III. Las plantillas orgánicas de los hospitales, comprenden la totalidad de los puestos de trabajo, tanto personal militar como personal civil, constituyendo las precitadas plantillas una materia reservada en virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986, por ello no es posible facilitar el acceso a la información solicitada sobre dichas plantillas. Todo ello de conformidad con la Disposición adicional primera, punto 2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, en relación con el procedimiento establecido en la Ley 9/1968, de 5 de abril, sobre secretos oficiales.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que en la página web del Ministerio (<https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-del-personal-estatutario-al-servicio-de-la-administracion-militar-2022-revistas-pdf.html>) se encuentra publicada la "ESTADÍSTICA DEL PERSONAL ESTATUTARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN MILITAR 2022"».

3. Mediante escrito registrado el 19 de octubre de 2023, la solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG) en aplicación del [artículo 24](#)² de la LTAIBG en la que pone de manifiesto lo siguiente:

«(...)

En primer lugar, quiero comenzar las presentes alegaciones recordando al Ministerio de Defensa la definición de "personal estatutario" según la propia normativa que lo regula, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En su artículo 1 se establece como una "relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud." Además, en el apartado k) de su artículo 4 sobre Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario se recoge la "Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes." Por tanto, como alegación primera, quisiera señalar que mi solicitud fijaba claramente que la información solicitada únicamente se refería al personal con relación funcional especial del personal estatutario, que prestan servicio en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla (por tanto en ningún momento puede inferirse que esté solicitando información acerca de personal militar, que eventualmente pueda prestar servicios en dicho hospital).

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>

Además, parece palmario el error de interpretación que comete el Sr. Director General de personal al confundir el objeto de nuestra solicitud (las planillas del personal estatutario del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla del día 23 Julio 2023 desglosadas por categorías) con lo que se deniega en la citada Resolución (las plantillas orgánicas de los hospitales).

Para definir el concepto de “plantilla orgánica” podemos acudir por ejemplo a la definición que hacen D. Rafael Jiménez Asensio y Federico Castillo Blanco en el Informe sobre el empleo público local como “relación detallada de plazas asignadas a cada una de las escalas, subescalas, clases y categorías, en que se integran los funcionarios, el personal laboral y eventual para cada órgano de la organización.”

En cambio, mi solicitud versaba sobre las “planillas de personal del día 23 de julio de 2023 desglosadas por categoría,” es decir sobre la relación de personal estatutario que se encontraban prestando servicio ese día en el hospital, ya sea mediante trabajo efectivo, libranza, permiso, baja médica, ...

Así, genera estupor comprobar que el Sr. Director General de personal pueda considerar materia reservada o incluso secreto oficial, intentar conocer la relación de trabajadores presentes en un centro de trabajo, un día determinado. Máxime, cuando la solicitud se hace en nombre de una legítima representante de los trabajadores, que se ve obligada como ciudadana a hacer un uso legítimo de su derecho al acceso a la información (de acuerdo a la Ley 19/2013), tras la denegación por parte del Segundo Jefe de Enfermería del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, de otra solicitud idéntica a la que nos ocupa en el presente recurso que se realizó el pasado 24 de Julio de 2023 ante la Dirección de personal de dicho hospital.

Por todo ello, bajo mi criterio, esta nueva resolución denegatoria del Sr. Director General de personal tiene una clara intención obstruccionista y espero que el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de España atienda mi recurso y obligue al Sr. Director General de personal a facilitarme la información solicitada que obra en su poder.

Asimismo, nos gustaría recordar que los delegados sindicales ejercemos nuestras funciones de forma plena en cumplimiento del derecho constitucional a la libertad sindical, recogido en el art. 28.1 CE, que comprende, como ha declarado de una forma reiterada el Tribunal Constitucional, junto a facetas puramente organizativas, también el derecho de los grupos sindicales a desplegar su actividad específica, esto es, el

derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordinadas que a esta institución hay que reconocer (por todas, STC núm. 75/1992, de 14 de mayo). En este sentido, se encuentra dentro de sus facultades el derecho de información en tanto que guarda relación directa con la obligación que los representantes sindicales tienen respecto de los trabajadores a quienes representan. Así, éstos no sólo gozan del derecho a recibir información del empresario acerca de las cuestiones previstas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sino que también pesa sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados. Y ello en tanto que ese flujo de información es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC núm. 94/1995, de 19 de junio y 168/1996, de 29 de octubre, entre otras muchas).

Específicamente sobre la protección de datos personales en el entorno de las relaciones laborales, es procedente recordar que la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó en el año 2021 una guía titulada "La protección de datos en las relaciones laborales" (Disponible en: <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>) donde se recoge que "Distintas normas legales y reglamentarias laborales, entre ellas, el ET, atribuyen un amplio haz de facultades a los representantes de las personas trabajadoras y en particular al comité de empresa y a los delegados sindicales (art. 10.3 de la LOLS). En algunos casos el ejercicio de estas facultades puede comportar tratamientos de datos. No obstante, este acceso potencial a datos personales debe estar regido por el cumplimiento estricto de los principios de protección de datos:

Únicamente podrán comunicarse datos cuando resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de los deberes que el ET establece para la empresa. En este marco, no hace falta el consentimiento de la persona trabajadora para entregar la copia básica del contrato.

Los destinatarios de la información serán los previstos por la norma que habilite la comunicación de datos.

Los representantes unitarios y sindicales que acceden a información de las personas trabajadoras están obligados a guardar secreto y al cumplimiento de los principios de la normativa de protección de datos.

La información no podrá ser utilizada para fines diferentes de aquellos que se derivan de la legislación laboral, y que entroncan, en este caso, con la constatación de que el empleador cumple las exigencias legales y convencionales correspondientes en materia de condiciones de trabajo y empleo."

Asimismo, la AEPD presenta una interesante sentencia del Tribunal Supremo en la que se ahonda más aún en esta materia "En todos aquellos casos en los que la información pueda presentarse de modo estadístico o anonimizado permitiendo al comité cumplir con sus funciones se optará por este método. No se justifica que los representantes conozcan el domicilio particular de las personas trabajadoras, por ejemplo, para enviar propaganda electoral. En cambio, sí estaría justificado acceder a la lista de miembros de una bolsa de empleo (STS 5761/2015, de 21 de diciembre, Sala de lo Social)."».

4. Con fecha 20 de octubre 2023, el CTBG trasladó la reclamación al MINISTERIO DE DEFENSA solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considerase pertinentes. El 17 de noviembre de 2023 se recibió respuesta con el siguiente contenido:

«(...)

a. El artículo 13 de la Ley de Transparencia establece el concepto de información pública, definiéndola como "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 este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones". El acceso a la información pública no es ilimitado y se ve sometido a ciertas restricciones, las cuales vienen enumeradas en el artículo 14, destacando, entre ellos, la confidencialidad y el secreto de alguna de esas informaciones. Es decir, la petición de la relación del personal que presta servicio en el Hospital el día 23 de julio incluyendo no sólo los que se habían incorporado, sino también los que se hallaban disfrutando algún tipo de permiso o licencia, personal de baja médica o que no estaba presente por cualquier circunstancias o vicisitud propia de su relación laboral, sea cual fuere, no tiene carácter justificado con la finalidad de transparencia de la ley de aplicación.

b. Además, se estima que la información solicitada debe encuadrarse dentro del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, "Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de

los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda”. Por ello, sería aplicable lo establecido en la Disposición Adicional Primera número 2 al establecer que “Se regirán por su normativa específica, y por esta Ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información”».

5. El 20 de noviembre de 2023, se concedió audiencia a la reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes. En el momento de elaborarse la presente resolución no se han recibido alegaciones.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG³](#) y en el [artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno⁴](#), el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG⁵](#), se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12⁶](#) el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, «*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 este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*».

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>

las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a las planillas del personal estatutario del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla del día 23 Julio 2023 desglosadas por categorías.

El Ministerio requerido dictó resolución en la que pone de manifiesto que las plantillas orgánicas de los hospitales (que no diferencian entre personal militar del civil) constituyen materia reservada en virtud de Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986; pero, para información de la interesada, proporciona un enlace a la página web del Departamento en la que están publicados datos estadísticos del personal estatutario al servicio de la Administración militar en 2022.

Con posterioridad, en fase de alegaciones en este procedimiento, atendiendo a la [REDACTED] solicitante, el Ministerio añade la concurrencia de lo previsto en el apartado 2 de la Disposición adicional primera LTAIBG sobre los regímenes especiales de acceso y la existencia de datos relacionados con la vida privada y la salud cuyo acceso no encuentra justificación en la LTAIBG.

4. La resolución de esta reclamación debe partir de la premisa de que lo solicitado por la reclamante es la información referida al personal estatuario de carácter civil del Hospital Gómez Ulla, tal como especifica en su escrito de reclamación, con un determinado desglose y con relación a un día determinado. Por tanto, el presente procedimiento se circunscribe, dados los términos de la reclamación, a la verificación de si la denegación del acceso a la información referida a los extremos que se acaban de mencionar resulta conforme a derecho.

Sentado lo anterior, procede analizar, en primer lugar, el posible carácter reservado que se invoca respecto de la información solicitada, en la medida en que, tal como ha subrayado el Tribunal Supremo, la constatación de que una información tiene la calificación de reservada en aplicación de la Ley 9/1968, de 5 de abril, sobre secretos oficiales (modificada por la Ley 48/1978, de 7 de octubre) de Secretos Oficiales excluye la aplicación de lo dispuesto en la LTAIBG.

En este caso, el acto formal invocado para sustentar el carácter reservado es el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986 (ampliado por Acuerdos del Consejo de Ministros de 17 de marzo y de 29 de julio de 1994), que, en su segundo apartado, letra g), otorga con carácter genérico la clasificación de reservado a «[l]as plantillas de personal y de medios y de equipo de las Unidades».

Este Consejo se ha pronunciado en numerosas ocasiones en supuestos en los que la Administración ha alegado la existencia de información clasificada conforme a las previsiones de la Ley 9/1968, de 5 de abril, de Secretos Oficiales, subrayando que no deben realizarse interpretaciones extensivas de los supuestos ahí contemplados. De ahí que, en este caso, partiendo de una interpretación lógica e integrada de las previsiones del segundo apartado del Acuerdo invocado, este Consejo no comparta la interpretación realizada por el Ministerio o, al menos, no en su totalidad.

Específicamente en materia de acceso a la plantilla del personal estatutario civil de hospitales militares, resulta oportuno traer a colación lo manifestado por este Consejo en el Fundamento Jurídico 5 de la resolución R CTBG 1017/2023, de 24 de noviembre de 2023 que precisa lo siguiente:

«En efecto, el mencionado apartado segundo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986 dispone lo siguiente:

«Segundo. Se otorga, con carácter genérico, la clasificación de RESERVADO a:

- a) Los destinos de personal de carácter especial.*
- b) Los planes de seguridad de Instituciones y organismos públicos así como de las Unidades, Centros u Organismos de las Fuerzas Armadas y de los Centros de Producción de material de guerra.*
- c) Los planes de protección de todas aquellas personas sometidas a la misma, específicamente los de las autoridades y de los miembros de las Fuerzas Armadas.*
- d) Las investigaciones y desarrollos científicos o técnicos de carácter militar realizados por industrias militares o de interés para la defensa.*
- e) La producción, adquisición, suministros y transportes de armamento, munición y material bélico.*

f) *Las conceptualizaciones, informes individuales y sanciones del personal militar.*

g) *Las plantillas de personal y de medios y de equipo de las Unidades.»*

De lo anterior se desprende con claridad que los supuestos que se describen en el Acuerdo se refieren en todo caso a información concerniente a centros u organismos de las Fuerzas Armadas [o a los cuerpos militares englobados en el Ministerio del Interior, tal como así se especifica en el supuesto f)] y, en lo que aquí interesa, a las plantillas de personal de las Unidades; concepto, el de unidades en el que difícilmente tienen encaje los dos Hospitales, a pesar de su carácter militar, por cuya plantilla estatutaria se pregunta.

Por otra parte, no se acierta a entender por qué la revelación de la información relativa a la categoría o servicio de destino del personal estatutario en los hospitales militares puede afectar a la seguridad y defensa del Estado, pues nada se ha argumentado en este sentido más allá de la mera mención al Acuerdo del Consejo de Ministros y de la afirmación de que «la plantilla orgánica es la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de la Red Hospitalaria de Defensa para estar en condiciones de cumplir los cometidos que tengan asignados. Por ello, conocer el dato de “servicio de destino”, junto con el número de efectivos ya suministrados, supondría permitir el acceso a una información pública que se ha vetado en la Resolución originaria por ser considerada una materia reservada en virtud del apartado Segundo. 7 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986», con argumentación ciertamente circular.

En consecuencia, este Consejo no comparte la tesis de que la Ley 9/1968 y el Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de noviembre de 1986, resulten de aplicación a la parte de información cuyo acceso no ha sido concedido [la categoría de servicio de la plantilla], pues ello supondría una interpretación extensiva de lo dispuesto con carácter excepcional en tales acuerdos.»

En el presente caso, en consecuencia, ha de descartarse de igual modo el carácter reservado de la información solicitada.

5. En segundo lugar, ha de verificarse la existencia de un régimen jurídico específico de acceso a la información para las organizaciones sindicales que, al entender del Ministerio concernido, desplazaría la aplicación de la LTAIBG.

Sobre este particular conviene recordar que el alcance y contenido de lo previsto en la Disposición adicional primera, segundo apartado, de la LTAIBG ha sido determinado por el Tribunal Supremo en varias sentencias en las que ha ido conformando

progresivamente una doctrina jurisprudencial que el propio Tribunal recapituló en el extenso fundamento jurídico tercero de la STS de 10 de marzo de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:871), dictaminando que la LTAIBG únicamente queda desplazada en su aplicación como ley básica y general cuando existan en nuestro ordenamiento otras normas con rango de ley que cumplan una de las siguientes condiciones: (a) establezcan una regulación alternativa que contenga un tratamiento global y sistemático del derecho de acceso, o (b) contengan regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho e impliquen un régimen especial diferenciado del general; siendo en todo caso de aplicación subsidiaria en los extremos no regulados en las normas sectoriales.

En el presente caso, el Ministerio concernido sostiene el desplazamiento de la LTAIBG por el artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que dispone lo siguiente:

«3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda».

En un caso similar al ahora examinado, la STS de 11 de junio de 2022 (ECLI:ES:TS:2020:1558) descarta que el artículo 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) contenga un régimen jurídico específico de acceso a la información que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013. Entiende el Tribunal Supremo que el precepto aludido –entre cuyas funciones enumera en su letra a) la de «[r]ecibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento»–:

« (...) se limita a señalar que los representantes de los trabajadores (las Juntas de Personal de Personal y los Delegados de Personal) han de recibir información sobre

determinados aspectos, entre ellos «la evolución de las retribuciones del personal». Una interpretación flexible de esta norma permitiría entender que bajo la expresión «evolución de las retribuciones» se incluyen las variaciones que se producen como consecuencia de la productividad y los criterios de reparto. Pero, en todo caso, aun cuando se acogiese una interpretación más restrictiva, el precepto no impide ni limita el derecho a tener acceso a otros datos distintos, incluyendo aquellos que inciden directamente en la retribución del personal al que representan. El mero hecho de ser destinatario natural de una información concreta no equivale limitar su derecho a solicitar una información pública distinta.

En definitiva, el precepto en cuestión no fija límites o condiciones en el contenido de la información que puede solicitar y obtener las Juntas de Personal, por lo que no se constituye como un régimen jurídico específico de acceso a la información que desplace y sustituya al previsto en la Ley de Transparencia y Buen gobierno.»

El Tribunal Supremo, en suma, entiende que el precepto mencionado no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe. Doctrina que resulta aplicable en toda su extensión al presente supuesto, no apreciándose la existencia de un régimen jurídico específico.

6. Finalmente, en lo que atañe a la existencia de datos relacionados con la vida privada y la salud cuyo acceso no encuentra justificación en la LTAIBG alegado por el Departamento ministerial concernido en el trámite de alegaciones de este procedimiento de reclamación, ha de traerse a colación la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2020 (ECLI: ES:TS:2020:3195) que versó sobre una solicitud de acceso a la información en la que se solicitaba el catálogo actualizado de puestos de trabajo ocupados y vacantes en una dirección provincial de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, junto con el nombre del ocupante.

En dicha sentencia, el Tribunal Supremo se pronunció sobre la cuestión aquí debatida en los siguientes términos:

«Cabe recordar aquí el Criterio Interpretativo CI/1/2015, de 24 de junio de 2015 del Consejo de Transparencia y buen Gobierno y de la Agencia de Protección de Datos sobre el alcance de las obligaciones de órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc., y las retribuciones de sus

empleados o funcionarios, en el que se establecía: "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 funcionario 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, de la Ley 19/2013 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"».

En este caso la petición de la planilla del personal estatutario del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla del día 23 Julio 2023 desglosadas por categorías se refiere esencialmente a datos meramente identificativos relacionados con la organización o funcionamiento de la actividad de la entidad, por lo que sería de aplicación el artículo 15.2 LTAIBG que indica que «salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u 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».

De acuerdo con ese criterio, no se aprecia que pueda aplicarse ninguna restricción a la solicitud de información de la que trae causa esta reclamación, pues la comunicación a [REDACTED] de la relación nominal de puestos de su mismo centro de trabajo y su efectiva ocupación, siendo datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del mismo, no puede considerarse que puedan prevalecer el derecho a la protección de los datos personales de los afectados. En consecuencia, procede estimar la reclamación en este punto, instando al organismo requerido a que facilite la planilla de referencia con el detalle pretendido.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada frente al MINISTERIO DE DEFENSA.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE DEFENSA a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita a la reclamante la siguiente información:

- *Planillas del personal estatutario del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla del día 23 Julio 2023 desglosadas por categorías.*

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE DEFENSA a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada a la reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23.1⁷](#), de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre⁸](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa⁹](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2024-0347 Fecha: 21/03/2024

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>