



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

S/REF: 00001-00084753

N/REF: 422/2024

Fecha: La de firma.

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Organismo: MINISTERIO DE DEFENSA

Información solicitada: Plantilla personal civil 2023 en Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla.

Sentido de la resolución: Estimatoria por motivos formales.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 12 de diciembre de 2023 el 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:

«Acceder a la plantilla de personal estatutario y laboral civiles, desglosados por categoría y tipo de nombramiento, que prestaban servicio en el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla" a fechas 31 de enero y 31 de noviembre de 2023.»

La Administración Pública notificó al interesado el inicio del procedimiento administrativo con fecha 21 de diciembre de 2023.

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



2. El MINISTERIO DE DEFENSA, por resolución el 19 de enero de 2024 acordó -al amparo de lo dispuesto en el artículo 20.1 de la LTAIBG- la ampliación del plazo legal para resolver por otro mes más, al señalar que *«para responder adecuadamente a todas las cuestiones planteadas por la solicitante, es precisa una labor de recopilación en los diferentes ámbitos del Departamento, lo que dificulta y dilata el proceso de obtención de la información.»*
3. No consta respuesta de la Administración.
4. Mediante escrito registrado el 14 de marzo de 2024, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24](#)² de la LTAIBG en la que puso de manifiesto que:

«EL 12 DE DICIEMBRE DE 2023 SOLICITO ANTE EL MINISTERIO DE DEFENSA "Acceder a la plantilla de personal estatutario y laboral civiles, desglosados por categoría y tipo de nombramiento, que prestaban servicio en el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla" a fechas 31 de enero y 31 de noviembre de 2023." El 21 de diciembre de 2023 recibo notificación de comienzo de tramitación y el 19 de enero de 2024 se me notifica la necesidad de ampliar el plazo de resolución en un mes. Habiéndose superado ampliamente dicho periodo. Solicito amparo del Consejo de Transparencia para obtener acceso a dicha información.»

5. Con fecha de registro de salida del Consejo 14 de marzo de 2024, el Consejo trasladó la reclamación al MINISTERIO requerido 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 considere pertinentes. El 24 de abril de 2024 tuvo entrada en este Consejo escrito de alegaciones en el que se señala que:

«(...)

IV. Una vez analizadas las alegaciones del interesado, se debe tener en cuenta que la información solicitada es fruto de la necesaria coordinación de diferentes órganos del Ministerio de Defensa, que han coincidido en el tiempo con la concurrencia de otras consultas sobre personal estatutario, tramitadas tanto por el mismo Portal de Transparencia como por las organizaciones sindicales. No obstante, a continuación, se ofrece la información que es posible aportar.

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



En relación a la información requerida (plantilla de personal estatutario y laboral civiles, desglosados por categoría y tipo de nombramiento, que prestaban servicio en el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla" a fechas 31 de enero y 31 de noviembre de 2023), se adjuntan las plantillas actuales, en las que no cabe por definición hablar de Plantilla Fija, Eventual o Interino, con las siguientes observaciones:

1. La plantilla de personal estatutario que se indica en la Tabla es la existente en las fechas

solicitadas en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla Centro Sanitario de Vida y Esperanza, no habiendo variación entre 31/01/2023 y 31/11/2023.

PERSONAL ESTATUTARIO	
CATEGORÍA	TOTAL
A1	189
A2	633
C1	120
C2	411
E0	168
TOTAL	1521

2. La relación de puestos de personal laboral en el Centro Hospitalario se encuentra publicada en el Portal de Transparencia.»

6. El 25 de abril de 2024, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibíéndose escrito el 6 de mayo de 2024 en el que señala:

«(...) Me gustaría recordar, en primer lugar, que mi solicitud inicial versaba sobre el desglose de la información por "categorías" y no por "grupos de clasificación profesional", como los desagrega el Sr. Director General de Personal (a pesar de que los nombra como "categoría laboral").

Así me gustaría recordar la diferencia fijada en la Ley para ambos conceptos: El artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se regulan los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.



“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. (...)

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.”

También, el Real Decreto 187/2008 por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal laboral de la Red Hospitalaria de la Defensa, fija en su Anexo las distintas categorías del personal estatutario que prestan servicio en la Red Hospitalaria de la Defensa (de la cual es dependiente el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla):

ANEXO
Tabla de equivalencias

Categorías personal laboral Área de Actividades Específicas	Puesto/categoría personal estatutario en Atención especializada
Grupo I: Titulado Superior con titulación/Especialidad	Facultativo Especialista de Área. Personal Técnico Titulado Superior. Médico Jerarquizado de Medicina General.
Grupo II: Titulado Medio con Titulación para el ejercicio de la función.	Matrona ATS/DUE. Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional.
Grupo III: Técnico Superior con titulación para el ejercicio de la profesión.	Técnico Especialista.
Grupo IV: Oficial con titulación para el ejercicio de la profesión o autorización o habilitación legal (disposición adicional séptima de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre).	Auxiliar de Enfermería.
Grupo V: Ayudante según tareas desarrolladas	Celador.

Por otra parte, en el punto 2 de la Resolución del Sr. Director General de Personal hace mención a que la relación de puestos de personal laboral en el Centro Hospitalario se encuentra publicada en el Portal de Transparencia. Tras comprobarlo en la web de transparencia del Ministerio de Defensa (https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/Publicidad)



Activa/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MDEF.html), he podido observar que lo publicado son las Relaciones de puestos de trabajo correspondientes al Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla (páginas 45-60).

Sirva como fundamento suficiente para explicar la diferencia entre el concepto “plantilla de personal” y la relación de puestos de trabajo” la que hizo el Tribunal Supremo en STS, contencioso sección 7, del 20 de octubre de 2008 (ROJ: STS 5629/2008) N° de Recurso: 6078/2004: “En definitiva la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.”

Por todo ello, es evidente que con la última resolución del Sr. Director General de Personal no se ha colmado de forma suficiente mi solicitud de información pública realizada el pasado 12 de diciembre de 2023.

Por medio de las presentes alegaciones imploro al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno a que conmine al Ministerio de Defensa a que facilite la información solicitada por mi persona en el formato que fue solicitado inicialmente.»

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

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

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>



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 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 diversa información referida a la plantilla del personal civil (estatutario y laboral) desglosado (por categorías y tipo de nombramiento), que entre 31 de enero y 31 de noviembre de 2023 prestaban servicio en el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla".

El Ministerio de Defensa, tras haber ampliado el plazo de resolución, no respondió en plazo a la solicitud, por lo que, con arreglo al artículo 20.4 LTAIBG, se entendió desestimada por silencio y expedita la vía para interponer la reclamación prevista en el artículo 24 LTAIBG.

Presentada la reclamación ante el Consejo, el órgano requerido aportó en fase de alegaciones, cierta información (en sus propios términos: “*la información que es posible aportar*”) referida de un lado a la plantilla del personal estatutario (recogida en la Tabla reproducida anteriormente) existente en las fechas solicitadas (entre 31/01/2023 y 31/11/2023) en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, sin que hubiera habido variación alguna en ese período y de otro, indicó que la información relativa a la relación de puestos de trabajo del personal laboral en el referido Centro Hospitalario se encontraba publicada en el Portal de Transparencia.

Frente a las alegaciones anteriores el interesado declaró en trámite de audiencia que con la información proporcionada por el Ministerio no se había colmado de forma suficiente su solicitud de información pública, toda vez que la misma versaba sobre la plantilla desglosada por “*categorías*” y no por “*grupos de clasificación profesional*”



como tampoco por referencia a las relaciones de puestos de trabajo, que era la información proporcionada por el Ministerio de Defensa o por remisión de éste a lo publicado en el enlace https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MDEF.html

En ambos casos, el interesado se esforzó en destacar la distinción entre los conceptos de “categorías” y “grupos profesionales”, así como los conceptos de “plantilla” y “relaciones de puestos de trabajo” al objeto de reivindicar que la Administración no le había dado respuesta satisfactoria a su solicitud.

4. Antes de entrar a examinar el fondo de asunto, procede recordar que el artículo 20.1 LTAIBG dispone que *«[l] a resolución en la que se conceda o deniegue el acceso deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante»*.

En el presente caso, el órgano competente, pese a haber acordado una ampliación del plazo legalmente establecido en el artículo 20.1. LTAIBG para resolver el procedimiento de acceso, no resolvió expresamente sobre la solicitud en el nuevo plazo fijado al efecto, sin que conste causa o razón alguna que lo justifique, toda vez que la afirmación formulada por aquél de que la obtención de la información solicitada era fruto de una coordinación de diferentes órganos del departamento en los que había coincidido en el tiempo la concurrencia de otras consultas, no excluye la producción del silencio administrativo y sus efectos legales.

A la vista de ello, es obligado recordar a la Administración que la observancia del plazo máximo de contestación es un elemento esencial del contenido del derecho constitucional de acceso a la información pública, tal y como el propio Legislador se encargó de subrayar en el preámbulo de la LTAIBG al manifestar que *«con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública la Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta»*.

5. Ahora bien, en el presente caso no puede obviarse que, aun de forma extemporánea, el Ministerio de Defensa facilitó cierta información de forma detallada tanto sobre la plantilla del personal civil estatutario como de las relaciones de puesto de trabajo del personal laboral en el Hospital de referencia durante el período solicitado con el alcance -según sus propias palabras- *que era posible aportar*, de lo que se extrae



que para el órgano reclamado ésa era la información disponible, obrante en la Administración, sin que haya motivos para dudar de esa afirmación.

Ahora bien, conviene entrar a analizar si a la luz de la distinción de los conceptos de “categorías” y “grupos profesionales”, y los conceptos de “plantilla” y “relaciones de puestos de trabajo” se pudo entender efectivamente satisfecho el derecho de acceso durante la sustanciación de esta reclamación o no.

Como destaca el interesado en su escrito, la *plantilla* de personal alude al conjunto de puestos de trabajo de una administración pública contemplados en sus presupuestos. Por su parte, la *relación de puestos de trabajo* (RPT) es el documento en el que se describen de manera ordenada todos los puestos de trabajo existentes en el seno de una administración, departamento administrativo o entidad pública, con indicación de sus características esenciales; según ha señalado el Tribunal Supremo «*La relación de puestos de trabajo no tiene naturaleza reglamentaria o equivalente, sino de la de acto-condición que singulariza para cada puesto de trabajo la regulación general del estatuto de los funcionarios*». (STS, 3.ª, 5-II-2014).

El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) dispone al respecto que: «*Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes: a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral. b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral*».

Según ha señalado el Tribunal Supremo en la Sentencia invocada por el reclamante en su escrito (STS de 20 de octubre de 2008 (ROJ): STS 5629/2008) N° de Recurso: 6078/2004): «*(...) el instrumento técnico, el único, a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. En*



consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, (...) tiene un marcado carácter presupuestario. En definitiva la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo».

De este modo, las RPT son las que describen de forma pormenorizada cada puesto de trabajo correspondiente y vinculan a las plantillas de personal que se aprueben, salvo en lo concerniente al número final de puestos existentes en esa Administración, que podrá variar, toda vez que está en función de una decisión política-económica en materia presupuestaria, cuya aprobación se lleva a cabo anualmente por ley; en el presente caso, al ser un hospital militar perteneciente al Ministerio de Defensa (sin perjuicio de prestar también asistencia sanitaria a la ciudadanía madrileña) se aprobará por ley de presupuestos generales del Estado.

Conforme a lo expuesto, se puede deducir que la información proporcionada por el Ministerio de Defensa ha satisfecho el derecho de acceso del interesado en este punto toda vez -según afirmó aquél-, y no consta prueba en sentido contrario, ésa era la información disponible en la Administración, lo que supone que a la fecha de presentar esta reclamación aún no se contaba con la plantilla presupuestaria correspondiente y por tanto el objeto de la información era indisponible.

Si bien la argumentación anterior sería suficiente para resolver la presente reclamación en los términos vistos, y puesto que la solicitud de información sobre la categoría profesional versaba sobre la plantilla de personal, conviene aclarar en este momento, la distinción entre grupo y categoría profesional.

De conformidad con el -citado- artículo 76 EBEP, los *grupos de clasificación profesional* de los *funcionarios de carrera* (y contemplados en la tabla proporcionada por el Ministerio de Defensa) aluden a la titulación exigida para el acceso a los mismos, mientras que el personal laboral se clasifica de conformidad con la legislación laboral (artículo 77 EBEP). Esta legislación laboral es la contenida en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) en cuyo apartado 2 se dispone que «[s]e entenderá por grupo profesional el que agrupe



unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador».

Pese a la similitud de los regímenes expuestos, téngase en cuenta que en el ámbito laboral, desde la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral «(...) el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz» (Preámbulo); razón por la cual, en la actualidad se utiliza el concepto de grupo profesional y no el de categoría (o, al menos, se han relajado las reglas en cuanto a su utilización).

Por su parte, conviene aclarar también que el EBEP cuando se refiere al concepto de categoría profesional lo equipara al de grado personal, nivel, escalón u otros conceptos análogos (según se deduce de su Disposición Adicional 9ª), por lo que, según este Consejo, esos son los términos conforme a los cuales se ha de interpretar la información proporcionada por el Ministerio de Defensa en la Tabla de la Plantilla del personal estatutario por categorías, sin entrar en más consideraciones.

6. En suma, por las razones expuestas anteriormente, que revelan que la Administración proporcionó aún de forma tardía, durante el trámite de alegaciones de este procedimiento, la información solicitada por el interesado que obraba en su haber, es por lo que procede estimar la presente reclamación por motivos formales.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **ESTIMAR por motivos formales** la reclamación presentada por [REDACTED] frente al MINISTERIO DE DEFENSA.

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

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



conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#)⁸, 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-administrativa](#)⁹.

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2024-0828 Fecha: 19/07/2024

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>