



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

N/REF: RT 0203/2017

FECHA: 12 de febrero de 2018

ASUNTO: Resolución de Reclamación presentada al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

En respuesta a la Reclamación con número de referencia RT/0203/2017 presentada por [REDACTED], el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, considerando los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente **RESOLUCIÓN**:

I. ANTECEDENTES

1. Por escrito registrado el 10 de mayo de 2017 en la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid, la ahora reclamante, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno -desde ahora, LTAIBG- formula la siguiente solicitud:

“estando ocupando el número de puesto de trabajo número 908 en la Dirección General de Industria, Energía y Minas, perteneciente a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda desde el 19 de marzo de 2007 y desconociendo a la fecha la vinculación de dicho puesto a oferta pública de empleo, solicito información relativa a la situación de dicho puesto”.

Mediante Resolución de 7 de junio de 2017 del Director General de Función Pública de la Comunidad de Madrid se inadmite la solicitud de referencia. En concreto, tras indicar en su parte expositiva que entienden que la solicitud de información, «en lo que a las competencias de este Centro directivo se refiere, precisa conocer si el mismo se halla vinculado al proceso selectivo de promoción interna para ingreso en el citado Cuerpo funcional [Cuerpo de Administrativos de Administración General de la Comunidad de Madrid, grupo C, Subgrupo C1]

ctbg@consejodetransparencia.es



convocado por Orden 1306/2017, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno», se acuerda inadmitir el acceso a la información solicitada en virtud del artículo 18.1.a) de la LTAIBG, «toda vez que la información que resulta de su interés es objeto de publicación general en los términos dispuestos en la Orden 1306/2017, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, anteriormente indicada».

Frente a esta Resolución, por escrito registrado en esta Institución el 14 de junio de 2017, la interesada interpone una reclamación al amparo del artículo 24 de la LTAIBG. En concreto, señala, en primer lugar, que la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid en su artículo 18.2 indica que «la oferta de empleo público comprenderá todas las plazas, tanto de funcionarios como de personal laboral, referidas a la Administración de la Comunidad, de sus Organismos Autónomos y Órganos especiales de gestión, que se encuentren dotadas presupuestariamente y no hayan sido cubiertas por los procedimientos internos de provisión de puestos de trabajo que esta Ley establece», Asimismo, recuerda que el artículo 18.3 de la misma Ley prevé que «cada Consejería propondrá las relaciones de plazas vacantes que deban cubrirse en el correspondiente ejercicio presupuestario y el Consejero de Presidencia recibidas las propuestas de cada consejería elaborará previa consulta al Consejo Regional de la Función Pública, el plan y oferta de empleo público regional, que será aprobado por el consejo de Gobierno de la comunidad». Finalmente, añade que el artículo 19.1 dispone que «Publicada la oferta, el Consejero de Presidencia, previa propuesta de las consejerías afectadas procederá a convocar en los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos, las pruebas selectivas de acceso para las plazas comprometidas en la oferta».

En segundo lugar, de estas previsiones de Derecho positivo deduce que «los datos relativos a los puestos vinculados a la oferta de empleo ya están concretados, dado además que el puesto del que se solicita información es un puesto correspondiente al año 2007, fecha desde la que se viene desempeñando ese puesto de trabajo y no teniendo conocimiento de su vinculación a Oferta de Empleo Público ninguna». En tercer lugar, en consecuencia, indica que «En ningún artículo de la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid se concreta que los datos relativos a los puestos de trabajo son objeto de información pública en el momento en que se facilitan los destinos a los aspirantes que superan dichas pruebas selectivas». Finalmente, concluye su escrito de interposición de la reclamación señalando que «Por dicho motivo se entiende que no se puede considerar dicha solicitud referida a información en curso de elaboración o de publicación general y se debería informar a la interesada sobre la situación del puesto de trabajo que desempeña actualmente».

2. El 14 de junio, por la Oficina de Reclamaciones de las Administraciones Territoriales de este Consejo, se dio traslado del expediente de referencia, por una parte, a la Dirección General de Calidad de los Servicios y Atención al Ciudadano de la Comunidad de Madrid para conocimiento y, por otra parte, al



Secretario General Técnico de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid a fin de que, en el plazo de quince días hábiles, se formularan las alegaciones que se estimasen convenientes, aportando, asimismo, toda la documentación en la que fundamentar las alegaciones que pudieran realizarse.

Por escrito del Director General de Función Pública de la citada Consejería registrado en esta Institución el 5 de julio de 2017 se traslada escrito de alegaciones en el que, en síntesis, se señala lo siguiente:

- Tras reproducir el contenido del apartado 10.1.E) de la Base Décima de la Orden 1306/2017, de ingreso en el Cuerpo de Administrativos de Administración General de la Comunidad de Madrid, indica que *«los puestos de trabajo en los que se concretan las plazas contenidas en el proceso selectivo que ahora nos ocupa, son objeto de información pública en el momento en que se facilitan los destinos -puestos de trabajo- a los aspirantes que superan el mismo, publicándose dicha información en la página web de la Comunidad de Madrid. [...] Dicha publicación general obedece al cumplimiento de la normativa vigente y de la jurisprudencia consolidada y consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que en ambas se determina que la Oferta de Empleo Público habrá de contener las plazas en las que se reflejan las necesidades de recursos humanos que demanda la Administración y cuya cobertura definitiva se pretende, siendo en un momento posterior cuando se identificarán y se harán públicos los puestos de trabajo en los que se concretan aquéllas»*.
- A continuación, reproduce el artículo 70.1 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 -desde ahora, TRLEBEP- a los efectos de deslindar los conceptos de plazas vacantes incluidas en una Oferta de Empleo Público y puestos de trabajo. A estos efectos, se reproduce en el informe de alegaciones fragmentos de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 25 de septiembre de 2008.

En esta línea discursiva alude a *«los contenidos de diversos Acuerdos suscritos con las Organizaciones Sindicales legitimadas a tal efecto, y que afectan a futuras convocatorias de procesos selectivos, en los que se prevé la inclusión en las Ofertas de Empleo Público de las distintas anualidades, y siempre que la normativa básica estatal lo permita, de un número específico de plazas, respecto de las cuales, con anterioridad a que se publiquen los destinos a cubrir a través de dichas convocatorias, habrá de procederse a la creación de los puestos correspondientes. A título de ejemplo, señalar el Acuerdo de 5 de abril de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 30 de marzo de 2016, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, por el que se regulan las condiciones de*



trabajo del Cuerpo de Bomberos para el período 2016-2020 (BOCM de 15 de abril de 2016)».

- Por lo que respecta a la invocación por la recurrente de diferentes preceptos de la Ley 1/1986, de Función Pública de la Comunidad de Madrid señala, en primer lugar, que las previsiones en el artículo 18 *«han quedado desvirtuadas e invalidadas prácticamente en su totalidad, ya que únicamente podrán vincularse a Oferta de Empleo Público las plazas que cumplan las condiciones requeridas por dicha normativa básica estatal y en el número de ellas que tenga cabida dentro del porcentaje que, anualmente, señale esta última como tasa de reposición de efectivos, circunstancia que impide otorgar una naturaleza preceptiva y decisoria a las propuestas que, en su caso, pudieran remitir las Consejerías en los términos que se contemplaban en el citado precepto, ni permite que cada una de las Consejerías, o el propio Consejo de Gobierno, puedan efectuar previsiones temporales sobre la evolución y cobertura de las plazas que no resulten, finalmente, incluidas en la Oferta que sea aprobada, puesto que se estarían adoptando decisiones al margen de las disposiciones y limitaciones del presupuesto anual, tanto estatal [...], como autonómico».*
- Finalmente, concluye señalando el informe a mayor abundamiento respecto de la distinción entre plaza vacante y puesto de trabajo, *«la obligatoriedad que impone la propia normativa vigente de que los datos relativos a los puestos de trabajo en los que se concretan las plazas contenidas en las distintas Ofertas de Empleo Público sean objeto de información pública en el momento en el que, una vez convocados los procesos selectivos en los que se ofertan aquéllas, se facilitan los destinos -puestos de trabajo- a los aspirantes que superan los mismos, destacando, a estos efectos, el artículo 26.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado».*

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con su artículo 38.2.c) y el artículo 8.2.d) del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el Presidente de este organismo es competente para resolver, con carácter potestativo y previo a un eventual recurso contencioso-administrativo, las reclamaciones que se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. A tenor del artículo 24.6 de la LTAIBG, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno tiene competencia para conocer de las reclamaciones que regula dicho



precepto “salvo en aquellos supuestos en que las Comunidades Autónomas atribuyan dicha competencia a un órgano específico, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuarta de esta Ley”. Tal disposición prevé en sus apartados 1 y 2 lo siguiente:

“1. La resolución de la reclamación prevista en el artículo 24 corresponderá, en los supuestos de resoluciones dictadas por las Administraciones de las Comunidades Autónomas y su sector público, y por las Entidades Locales comprendidas en su ámbito territorial, al órgano independiente que determinen las Comunidades Autónomas. (...).

2. Las Comunidades Autónomas podrán atribuir la competencia para la resolución de la reclamación prevista en el artículo 24 al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. A tal efecto, deberán celebrar el correspondiente convenio con la Administración General del Estado, en el que se estipulen las condiciones en que la Comunidad sufragará los gastos derivados de esta asunción de competencias”.

En desarrollo de las anteriores previsiones normativas el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Comunidad de Madrid (Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno) suscribieron el pasado 2 de noviembre de 2016 un *Convenio para el traslado del ejercicio de la competencia para la resolución de las reclamaciones previstas en el citado artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno* -BOE, n. 13, de 16 de enero de 2017- en los supuestos de resoluciones dictadas por aquella Administración Autónoma y por las Entidades Locales incluidas en su ámbito territorial, así como por los entes, organismos y entidades integrados en el sector público autonómico o local.

3. Según se desprende de la sumaria exposición de hechos reflejada en los antecedentes números 1 y 2 de esta Resolución, el origen de la pretensión de la hoy reclamante consiste en una solicitud de acceso a la información con el objeto de conocer si un concreto y específico puesto de trabajo, adscrito al Cuerpo de Administradores de Administración General de la Comunidad de Madrid, grupo C, Subgrupo C1, se halla vinculado al proceso selectivo de promoción interna para el ingreso en dicho Cuerpo convocado por Orden 1306/207, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno.

La administración autonómica en la Resolución recurrida ante este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, por su parte, acuerda inadmitir la solicitud de referencia por considerar que resulta de aplicación al caso concreto lo previsto en el artículo 18.1.a) de la LTAIBG, esto es, tratarse de información que está en curso de publicación general.

Centrada la controversia en los términos acabados de señalar parece evidente que debemos detenernos en el examen de la concurrencia o no de la causa de



inadmisión invocada por la administración autonómica. Antes de llevar a cabo esa tarea resulta sin embargo conveniente que, con carácter previo, nos detengamos en recordar el marco general de la regulación de la oferta de empleo público a efectos de distinguir los conceptos de “plaza vacante” y “puesto de trabajo”, clave de bóveda de la solución de la controversia planteada en el caso que ahora nos ocupa.

4. La Oferta de Empleo Público es una novedad que incorpora la hoy derogada Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, cuyo artículo 18 disponía, entre otras cuestiones, que “la oferta de empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, indicará asimismo las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes”. En desarrollo de esta previsión de la legislación básica en materia de función pública, en el ámbito autonómico, por su parte, el artículo 18 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, prevé en su apartado 2 que, “la oferta de empleo público comprenderá todas las plazas, tanto de funcionarios como de personal laboral, referidas a la Administración de la Comunidad, de sus organismos autónomos y Órganos especiales de gestión, que se encuentren dotadas presupuestariamente y no hayan sido cubiertas por los procedimientos internos de provisión de puestos de trabajo que esta Ley establece, o por los correspondientes al personal laboral”.

Con posterioridad la regulación de la oferta de empleo público fue objeto de una nueva modificación por el legislador básico estatal a través de la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que ha pasado sin alteración alguna al vigente artículo 70.1 del TREBEP, de acuerdo con el cual:

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por ciento adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público se configura como un instrumento de planificación de los recursos humanos en el seno de la administración pública que tiene por finalidad concretar las vacantes que se pretenden cubrir en cada cuerpo o escala en un determinado periodo de tiempo que coincide con el año presupuestario. De acuerdo con esta premisa, en suma, es posible deducir dos características de la misma a los efectos que ahora importan. Por una parte, existe una directa vinculación entre la Ley de Presupuestos y la oferta de empleo público, en la medida en que por aquélla se habilita un determinado gasto de personal y a través



de ésta se concreta cuáles son las vacantes que se pretenden cubrir y en qué cuerpos o escalas. Asimismo, dicha vinculación se pone de relieve con la regulación de la tasa de reposición de efectivos en la Ley de Presupuestos. Por otra parte, en cuanto a la caracterización de la oferta de empleo público como instrumento de planificación de recursos humanos cabe advertir que a través de ella, al priorizar las vacantes que han de ser cubiertas y en que concretos cuerpos o escalas, el poder ejecutivo está optando por determinadas necesidades en detrimento de otras en función de los objetivos que en materia de personal se pretendan alcanzar en cada organización, puesto que, a diferencia de lo que ocurría con la regulación contenida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril y en el vigente TRLEBEP, la oferta de empleo público debe limitarse a determinar las vacantes que han de cubrirse sin que sea necesario incluir en la oferta la totalidad de las vacantes o un porcentaje determinado de las mismas, pues no en vano el vigente artículo 70.1 TRLEBEP alude a las “necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”.

La caracterización de la oferta de empleo público como instrumento de gestión de recursos humanos del que dispone el poder ejecutivo, su vinculación con la Ley de Presupuestos y, finalmente, en la que no es necesario incluir todas y cada una de las vacantes existentes, ha sido reiteradamente puesta de manifiesto por el orden jurisdiccional contencioso-administrativo. A estos efectos valga traer a colación en este momento, a mero título de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1997 que enjuició el artículo 7 del Real Decreto 364/995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, que señala en su Fundamento de Derecho 3º lo siguiente

«[...] El artículo 18.4 de la Ley 30/1984, que ha sido objeto de redacción por parte de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, no expresa que la Oferta de Empleo Público debe contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, como establecía el párrafo tercero de este artículo en su redacción originaria. La actual redacción del artículo 18.4 alude a las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y estas necesidades, que no tienen por qué coincidir con las plazas vacantes, deben ser apreciadas en relación con la Administración del Estado por el Gobierno a quien le corresponde aprobar la Oferta de Empleo Público [artículo 3.2.g) de la Ley]. La facultad para determinar las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes se encuentra dentro de la potestad organizatoria (o de auto-organización) de que dispone la Administración para estructurar sus órganos y distribuir las funciones del modo que mejor puedan prestarse los servicios públicos que tiene encomendados, en todo lo que no esté sometido a reserva de Ley».



5. Precisado en sus aspectos más generales el marco jurídico general de la oferta de empleo público, a continuación corresponde examinar la concurrencia o no de la causa de inadmisión de la solicitud de acceso a la información alegada por la administración autonómica en la Resolución de 7 de junio de 2017 ahora recurrida. A estos efectos, debemos comenzar recordando, como premisa, que la “formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva [...] las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1 sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información”, según proclama expresamente el Fundamento de Derecho 6º de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2017. De acuerdo con ello, cabe advertir que la motivación de la invocación de la concurrencia de la causa de inadmisión resulta una de las primeras garantías del derecho de acceso a la información a los efectos de no producir ese menoscabo injustificado y desproporcionado al que alude el Tribunal Supremo.

Esa es la razón, en definitiva, por la que la redacción del artículo 18 de la LTAIBG establece una serie de causas que permiten declarar la inadmisión de una solicitud de acceso a la información que, al tener la consecuencia inmediata de finalizar el procedimiento, ha de operar en cualquier caso mediante resolución motivada como expresamente determina su apartado 1. Por tanto, será obligación que ha de cumplir la administración identificar de manera suficiente tanto las causas que motivan la inadmisión como la justificación legal o material aplicable al caso concreto.

En el caso que ahora nos ocupa esta fundamentación se basa, según se desprende de la Resolución de 7 de junio de 2017 ahora recurrida y de las alegaciones trasladadas a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en una perspectiva legal y material, al considerar la primera de ellas que «los datos relativos a los puestos de trabajo en los que habrán de concretarse las plazas contenidas en el proceso indicado son objeto de información pública en el momento en el que se facilitan los destinos -puestos de trabajo- a los aspirantes que superan dichas pruebas selectivas, tal y como dispone la base 10.1.E) de la Orden de convocatoria de referencia».

A estos efectos, valga recordar que desde una perspectiva procedimental, las reglas generales contenidas en la Ley 1/1986, de Función Pública de la Comunidad de Madrid se han visto afectadas tanto por regulaciones posteriores que han añadido trámites adicionales, como por su consideración de legislación de desarrollo de la normativa básica estatal de función pública. De este modo, a la previsión de que las distintas Consejerías remitan a la de Presidencia «las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso» en los términos del vigente artículo 70.1 del TRLEBEP así como a la necesidad de recabar la consulta del Consejo Regional de Función Pública, han de añadirse



tanto la incorporación de nuevos trámites procesales, como es la intervención de la Mesa General de negociación en la materia que ahora nos ocupa por obra del artículo 37 del TRLEBEP, como las limitaciones que pueden establecerse con carácter anual en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de función pública que al poseer carácter básico resultan de aplicación a todas las Administraciones Públicas -estatal, autonómicas y locales-.

De acuerdo con lo expuesto, cabe recordar que la Oferta de empleo público, según se ha razonado en el anterior Fundamento Jurídico, ha de limitarse a determinar las vacantes que han de cubrirse sin que sea necesario incluir en la misma la totalidad de las vacantes o un porcentaje determinado de las mismas desde el momento en que el reiterado artículo 70.1 TRLEBEP alude a las “necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”. En definitiva, tal y como ha señalado al administración autonómica en sus alegaciones, lo cierto es que en la Oferta de empleo público se incluyen plazas vacantes y no concretos puestos de trabajo de la organización respectiva.

6. La distinción tiene importancia en el presente caso porque resulta determinante de la concurrencia de la causa de inadmisión invocada por la administración. Como recuerda en sus alegaciones la administración autonómica, los datos referentes a los específicos puestos de trabajo en que se concretan las plazas vacantes contenidas en las distintas Ofertas de empleo público no se conocen hasta que se publica la resolución del órgano correspondiente en la que figure la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo de que se trate. En efecto, así se desprende del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de la provisión de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria en el caso de la Comunidad de Madrid, cuyo Capítulo IV relativo a las convocatorias y al desarrollo del procedimiento selectivo, prevé en su artículo 26.1, referente a la asignación inicial de puestos de trabajo, lo siguiente «la adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo».

En este sentido, la base Décima de la Orden 1306/2017, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, por la que se convocan pruebas selectivas de promoción interna para el ingreso en el Cuerpo de Administrativos de Administración General, grupo C, subgrupo C1, de la Comunidad de Madrid, que aborda la regulación de la acreditación del cumplimiento de requisitos de los aspirantes que han superado el proceso selectivo, prevé en su apartado 1.E), que éstos han de remitir a la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, entre otra documentación, la «petición de destinos de acuerdo



con el orden obtenido en el proceso selectivo y según la oferta que previamente habría de efectuar la mencionada Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos, sin perjuicio de encontrarse la relación de puestos de trabajo ofertados igualmente disponible, a título meramente informativo, en la página web de la Comunidad de Madrid».

En función de lo expuesto hasta ahora cabe concluir apreciando la concurrencia de la causa de inadmisión alegada por la administración autonómica y, en consecuencia, desestimar la Reclamación presentada.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la Reclamación presentada frente a la Resolución del Director General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid de 7 de junio 2017, al considerar que se ha realizado una aplicación correcta de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

De acuerdo con el artículo 23, número 1, 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 octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En consecuencia, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, únicamente cabe, en caso de disconformidad, la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid en plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1, c), de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

EL PRESIDENTE DEL
CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO
P. V (ARTÍCULO 10 DEL REAL DECRETO 919/2014)

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Francisco Javier Amorós Dorda

