



Resolución 1019/2021

S/REF:

N/REF: R/01019/2021; 100-006130

Fecha: La de firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Información solicitada: Reparto de productividad en el SOIVRE de Murcia

Sentido de la resolución: Estimatoria

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 2 de noviembre de 2021 el reclamante solicitó mediante correo electrónico al MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO la siguiente información:

«Solicito conocer el reparto de productividad que se ha llevado a cabo en este Centro SOIVRE de Murcia durante los tres últimos años del personal de dicho Centro.»

2. Mediante correo electrónico de fecha 18 de noviembre de 2021, el MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO contestó al solicitante lo siguiente:

«Después de haber realizado la consulta, le comunico que siguiendo instrucciones de la Subdirección General de Oficinas Económicas en el exterior y de Red Territorial, no se puede facilitar la información que solicita en virtud de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.»

3. Disconforme con la respuesta recibida, mediante escrito registrado el 1 de diciembre de 2021, el solicitante, en aplicación del [artículo 24](#)¹ de la LTAIBG, interpuso reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, CTBG), con el siguiente contenido:

«El motivo de mi reclamación es que supuestamente los repartos de las productividades en los últimos años no han atendido a criterios estrictamente profesionales.

Estas sospechas están generando un mal ambiente de trabajo y están interfiriendo en el funcionamiento diario del Centro. Tengo mucho interés en constatar que esto ha sido así, ya que parece ser que personal administrativo se le ha asignado mayor productividad que a personal inspector, justificando que la carga de trabajo es mayor, cuando esto no es cierto.

Además, se le preguntó directamente a la Directora Territorial por el criterio a seguir en el reparto de las productividades, y su respuesta fue que era en función de la carga de trabajo.

En este punto tampoco creo que haya sido justo el reparto, porque parece ser que la inspectora que está en Cartagena, que supuestamente ha recibido mucho más importe en productividad, cuando se le está haciendo parte del trabajo desde aquí, en el centro de Murcia, donde yo trabajo en lo que se refiere a inspecciones en el área de calidad comercial, y el Centro de Alicante le está emitiendo la documentación en lo que se refiere al área CITES.

La carga de trabajo en el Centro de trabajo de Cartagena es mínima comparada con la que hay en el Centro de Murcia, perfectamente comprobable por el número de solicitudes diarias en cada Centro.

La respuesta por parte de la Directora Territorial para justificar esto es que la Inspectora de Cartagena es una Inspectora de Gestión y no de inspección, cargo que hasta la fecha no he podido verificar.»

4. Con fecha 2 de diciembre de 2021, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente al MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO al objeto de que pudiera hacer las alegaciones que considerase oportunas; trámite que evacuó en fecha 10 de enero de 2022 presentando escrito en el que, en resumen, se manifiesta lo siguiente:

*«(...) **Primera.** Se solicita el acceso a retribuciones de los empleados públicos, concretamente, la productividad. El artículo 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso*

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

a la información pública y buen gobierno (LT) establece la necesaria protección de los datos personales.

En su apartado 2 se indica qué con carácter general, y salvo que en este 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.

Segunda. Dado que la información de los datos de asignación de productividad que se solicitan no se encuentra en ninguno de los supuestos recogidos en el apartado 15.1 de la Ley, se pondera por el órgano que debe resolver el interés público de este acceso, tal y como se recoge en el apartado 3 de este artículo 15 de la LT que indica que 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.

Tercera. Para la realización de la citada ponderación se ha tenido en cuenta el menor perjuicio de los derechos de los afectados, ya que la asignación de productividad tiene los datos identificativos del funcionario que la recibe. En este caso concreto no se pueden disociar los datos de carácter personal que impida la identificación de las personas que reciben dicha productividad.

Cuarta. Para efectuar dicha ponderación hay que distinguir el personal al que afecta este acceso, tal y como se recoge en el Criterio Interpretativo CI/001/2015, de 24 de junio de 2015, del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Quinta. En el caso que nos ocupa estamos hablando de lo que el CTBG y la AEPD consideran el resto del personal, ya que el interesado solicita el reparto de productividad de la dirección del centro que incluye como nivel máximo un 27. En dicha asignación se incluyen principalmente niveles 24 y puestos de administrativos y auxiliares, 15-16 funcionarios en total, dependiendo del año solicitado. Al afectar a funcionarios que no están en ninguna de las 3 categorías señaladas por el Criterio interpretativo de 2015 recogido en la alegación cuarta, siguiendo el mismo y realizando la ponderación de intereses, prevalece el interés a la protección de sus datos personales.

Así lo establece el CTBG en sus Resoluciones 906/2019, de 18 de marzo, y 103/2020, de 1 de junio.

Sexta. Teniendo en cuenta todo lo anterior, cabe concluir que no deben hacerse públicos los datos identificativos de los trabajadores de la Administración que perciben conceptos retributivos de productividad si estos trabajadores no ocupan 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 que es el objeto de la solicitud del interesado. Los funcionarios recogidos en la relación solicitada se encuentran en ese supuesto.

En conclusión, considerando que, en la información solicitada, concurren determinados límites al derecho de acceso previstos en el artículo 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y habiendo ponderado el interés público de dicha información y el menor perjuicio de los derechos de los afectados, primando en este caso el derecho de protección de datos personales frente al posible interés público de la misma, esta Dirección General desestima la solicitud de acceso a la información solicitada.»

5. El 12 de enero de 2022, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; lo que realizó mediante escrito con entrada en este Consejo el 15 de febrero de 2022, manifestando lo siguiente:

«Les comunico que esta parte ha recibido la resolución denegando la información solicitada con número 001-063981 respecto a la petición de productividades del centro de trabajo SOIVRE donde desarrollo mis funciones como Ingeniero Técnico del SOIVRE, perteneciente a la Dirección Territorial de Murcia.

En base al principio de transparencia y que debe regir la transparencia en la actuación de la Administración Pública, entiendo que prevalece el derecho a la protección de datos personales, pero a su vez ambos derechos se encuentran al mismo nivel y de que pueden ser compatibles.

Así, por la presente solicito que se me proporcione esta información sin ningún dato personal, únicamente con la indicación del puesto y el dato de la productividad.»

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2 c\) de la LTAIBG](#)² 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 Gobierno](#)³, el Presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para resolver las reclamaciones que en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁴ se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁵ 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 las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados por la ley, 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 de acceso a la información relativa al reparto de productividad en el SOIVRE de Murcia durante los tres últimos años, formulada en los términos que figuran en los antecedentes de hecho, por quien presta sus servicios en la mencionada organización.

El organismo requerido denegó el acceso alegando que «*no se puede facilitar la información que solicita en virtud de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos*»

² <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>

Personales y garantía de los derechos digitales»; argumento que desarrolló posteriormente en la fase de alegaciones en este procedimiento puntualizando que la información solicitada se refiere a empleados que no pueden incluirse en ninguna de las tres categorías que contempla el criterio conjunto AEPD/CTBG 1/2015 —ya que afecta básicamente a administrativos y auxiliares, siendo el nivel máximo del personal el 27— por lo que, en aplicación de los criterios de ponderación que establece el artículo 15.3 LTAIBG, prevalece el derecho a la protección de datos de carácter personal, ya que no es posible disociar los datos personales y sería posible su identificación.

En respuesta a tales alegaciones, y en trámite de audiencia, el interesado circunscribe su solicitud de acceso a la información «*sin ningún dato personal, únicamente con la indicación del puesto y el dato de la productividad*».

4. Centrado el debate en estos términos y dado el carácter revisor de la reclamación prevista en el artículo 24 LTAIBG, esta resolución debe ceñirse al objeto de la reclamación del acceso a los complementos de productividad por puesto de trabajo, tal como especifica el reclamante en las alegaciones presentadas en el trámite de audiencia.

Ciertamente, en los casos en que el acceso solicitado lo es respecto a información relativa a retribuciones, productividades o gratificaciones de los empleados públicos, la respuesta debe partir de aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.3 LTAIBG, en la medida en que pueden resultar afectados datos de carácter personal que, sin embargo, ni pertenecen a las categorías especiales reguladas en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (artículo 15.1 LTAIBG), ni pueden considerarse datos meramente identificativos (artículo 15.2 LTAIBG). Resulta necesario, entonces realizar la ponderación *suficientemente razonada* que exige el citado artículo 15.3 LTAIBG, teniendo en cuenta el Criterio Interpretativo conjunto AEPD/CTBG 1/2015, a fin de determinar si resulta prevalente el interés público en divulgar la información o los intereses de los afectados, en particular, su derecho a la protección del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

En este caso, el organismo requerido denegó el acceso solicitado como resultado de esa ponderación, al concluir que debía prevalecer el derecho a la protección de datos de carácter personal de los afectados, pues resulta imposible disociar los datos y estos se refieren a puestos de trabajo de niveles inferiores a 27 —y, por tanto, no referidos a *personal eventual de asesoramiento y especial confianza, personal directivo o personal no directivo de libre designación* a personal directivo, eventual, o cuya provisión sea por libre designación; supuestos en los que prima el interés público—.

5. Ahora bien, en el presente caso, de similar manera a lo que ocurría en el examinado en la resolución R/928/2021, de 9 de junio de 2022, no puede obviarse que quien solicita la información relativa a las productividades y los incentivos de determinados empleados públicos, es un empleado público integrante de la organización (ingeniero técnico del SOIVRE). Sobre esta cuestión, tal como se ha puesto de relieve por este Consejo de Transparencia en la citada resolución de 9 de junio de 2022, existe en nuestro ordenamiento una regla legal específica respecto de la debida publicidad de las productividades en el ámbito de la organización de que se trate. Se trata del artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de 1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), el cual, tras establecer qué retribuye el complemento de productividad, el límite de su cuantía global y el órgano competente para determinar, con arreglo a la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario dispone que:

«En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales».

Este precepto continúa hoy en día en vigor, como demuestra el análisis de las Disposiciones derogatorias y finales, tanto de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), como del posterior 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), actualmente vigente.

En efecto, en la Disposición derogatoria de la Ley 7/2007 se preveía la derogación, entre otros, del citado artículo 23 LMRFP *con el alcance establecido en la disposición final cuarta* que, tras disponer la entrada en vigor de la norma en el plazo de un mes desde su publicación en el BOE, establecía, en lo que aquí interesa que:

«2. No obstante, lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

3. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.»

Es decir que, como se ha puesto de relieve en la resolución R/928/2021, de 9 junio de 2022, el legislador dispuso expresamente que determinados capítulos de la Ley 7/2007 no producirían efectos hasta la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dictasen en su desarrollo. Entre ellos, precisamente, el Capítulo III del Título III de la Ley 7/2007 es el dedicado a los “Derechos retributivos”. De ello se deduce que, en tanto no se apruebe la correspondiente ley reguladora de la función pública estatal, como es el caso hasta el presente, sigue vigente la LMRFP en esta materia. Ello explica que los conceptos tradicionalmente regulados en la LMRFP (complemento de destino, específico y de productividad) carezcan de regulación en la Ley 7/2007, al haberse deferido por el legislador a las futuras leyes de función pública que se dictaran en su desarrollo, permaneciendo hasta entonces vigente la regulación en la materia de la LMRFP.

Esta situación no se ha visto alterada por la aprobación del TRLEBEP del año 2015 porque, por las peculiaridades propias de esos instrumentos normativos, contaba con una doble disposición derogatoria. De un lado, la disposición derogatoria del propio Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que, entre otras muchas disposiciones, derogó la Ley 7/2007, de 12 de abril. De otro lado, la disposición derogatoria del propio texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispone:

«Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final cuarta, las siguientes disposiciones:

b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los artículos 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a), b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3 y 5; 31; 32; 33; disposiciones

adicionales tercera.2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena».

Y su Disposición final cuarta establece la misma previsión que contenía la Disposición final cuarta de la Ley 7/2007; esto es:

«Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.»

Así pues, aunque la disposición derogatoria contenga una mención al apartado 2 de la disposición final cuarta, lo cierto es que el apartado 1 de ésta sigue estableciendo, como ya lo hiciera la Ley 7/2007, que la regulación de los derechos retributivos (Capítulo III del Título III) solo producirá efecto cuando entren en vigor las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. Entre tales preceptos, como ya ha sido expuesto, se encuentra el artículo 23 LMRFP en su integridad —incluido su apartado 3.c), antes transcrito—.

Cabe señalar que esta interpretación es también la que mantuvo el Consejo de Estado (en su dictamen número 1.100/2015, de 29 de octubre, emitido en relación con el entonces Proyecto de real decreto legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público); evidenciándose, además, que en las leyes reguladoras de la función pública aprobadas por numerosas Comunidades Autónomas, pervive el principio de publicidad y acceso a la información pública contenido en el artículo 23.3.c) LMRFP —que,

en ocasiones,—por ejemplo, el artículo 74.e) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, extiende el conocimiento a todos los funcionarios de la CAM y los representantes sindicales—, tal como se expone de forma más pormenorizada en la reiterada resolución de este Consejo de Transparencia R/928/2021, de 9 de junio de 2022.

Sentado, pues, que el artículo 23.3.c) LMRFP se encuentra plenamente vigente, hay que señalar que, en todo caso, cabe fundamentar el derecho de acceso a la información en los propios preceptos de la LTAIBG; en particular en lo previsto en sus artículos 12, 13 y 15.3 que configuran la obligación legal requerida en la letra c) del artículo 6.1 RGPD para legitimar el tratamiento de datos de carácter personal y que se concreta en artículo 8 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En este caso, se trata de una información —cantidades abonadas a cada empleado público en concepto de complemento de productividad— que tiene carácter público conforme al artículo 13 LTBG y que ha de ser puesta en conocimiento de los demás funcionarios del departamento u organismo de que se trata así como de los representantes sindicales, con arreglo al artículo 3 LMRFP.

Existe, por consiguiente, una norma con rango legal que establece el acceso de los funcionarios y representantes sindicales a ese tipo de información pública. En relación con ello y como seguidamente se indicará, el tratamiento de datos consistente en la cesión de la información se fundamenta precisamente en el cumplimiento de la obligación legal de atender al derecho de acceso a la información pública regulado en una norma con rango de ley como es LTAIBG.

6. En definitiva, teniendo en cuenta lo anterior, en este caso concreto no era necesaria la ponderación efectuada por el organismo requerido por cuanto, como ya se señaló en la citada R/0928/2021, de 9 de junio de 2022, *«existe una previsión legal [el reiterado artículo 23.3.c) LMRFP] que consagra con carácter vinculante el resultado de la ponderación que ya ha efectuado el legislador por cuanto ha establecido la obligación para la Administración empleadora de dar público conocimiento de las cantidades que perciba “cada funcionario” en concepto de retribución variable a los demás funcionarios del departamento y organismo interesado, así como a los representantes sindicales. Incluso en alguna normativa autonómica esta obligación no se restringe a los representantes sindicales y a los funcionarios del mismo organismo sino que es más general»*.

Esta obligación legal entronca claramente con el interés público en conocer cómo se reparten fondos públicos en concepto de retribuciones variables a los concretos funcionarios de un órgano, organismo o entidad, con la finalidad de valorar si se han producido arbitrariedades, abusos o discriminaciones injustificadas y, en definitiva, poder exigir la correspondiente rendición de cuentas a una Administración Pública en un ámbito tan esencial para detectar un buen o mal funcionamiento como es la gestión del dinero público en relación con las retribuciones no fijas de los funcionarios. Este interés público se ha reconocido, por ejemplo, en la Sentencia dictada en fecha 23 de noviembre de 2018 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (recurso de apelación 53/2018), en cuyo fundamento de derecho tercero se recoge lo siguiente: *«Por consiguiente, el art.15 de la Ley de Transparencia 19/2013 lo que obliga es a realizar una adecuada ponderación de los intereses en conflicto; ponderación debidamente realizada por el Juez a quo, en el sentido de que resulta procedente dicho acceso a una información que contribuye a la transparencia y justificación de la objetividad de la Administración en el reparto de la productividad.»* En el mismo sentido se han pronunciado en asuntos análogos numerosas sentencias de los Juzgados centrales de lo contencioso-administrativo pudiendo citarse a título de ejemplo las sentencias del Juzgado central nº 2 de 17-12-2021 o la del Juzgado central nº 3 de 15 de febrero de 2022 entre otras muchas.

En conclusión, siendo este el criterio establecido por este Consejo en la tan reiterada resolución de 9 de junio de 2022, y tal como se ha puntualizado en el fundamento jurídico anterior, no se requería en este caso realizar ponderación alguna resultando procedente la concesión del acceso solicitado a las productividades de los funcionarios del organismo. De lo anterior se desprende, con toda evidencia que, una vez acotada por el reclamante la solicitud inicial a fin de evitar la individualización nominativa, esta reclamación debe ser estimada, debiendo proporcionarse al reclamante la información relativa a las productividades asignadas a cada puesto de trabajo y nivel en relación con el periodo temporal solicitado.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada por [REDACTED] frente al MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.

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

- *Reparto del complemento de productividad del personal integrante del centro SOIVRE de Murcia durante los tres últimos años, con identificación del puesto de trabajo y productividad asignada a todos los niveles.*

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

De acuerdo con el [artículo 23, número 1⁶](#), 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 octubre⁷](#), 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, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-administrativo de Madrid, 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-Administrativa⁸](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>