



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

S/REF:

N/REF: R/0510/2017

FECHA: 13 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 presentada por [REDACTED], conjuntamente con otros empleados públicos, con entrada el 27 de noviembre de 2017, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, considerando los antecedentes y fundamentos jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente **RESOLUCIÓN:**

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, con fecha 20 de septiembre de 2017, [REDACTED] adscrita al MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE, en base a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno (en adelante LTAIBG), la siguiente información:
 - Reparto de la productividad por objetivos y gratificaciones de los años 2015 y 2016, desagregada por código de puesto de trabajo y no por nivel de complemento de destino como la que se publica en la Intranet del organismo.*
 - Instrucción de reparto de productividad de 2009, de la Subsecretaría del departamento ministerial al que está adscrito este organismo autónomo.*
 - Cuantías repartidas en concepto de productividad por objetivos y gratificaciones por unidad, sin desagregación.*
 - Criterios de reparto de productividad por objetivos y objetos a alcanzar por las distintas unidades de este organismo autónomo.*
- Mediante Resolución de 19 de octubre de 2017, la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, adscrita al actual MINISTERIO DE

reclamaciones@consejodetransparencia.es



AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE comunicó a [REDACTED] lo siguiente:

- *Denegar la proporción de información de la productividad por objetivos y gratificaciones desagregada por código de puesto de trabajo de los años 2015 y 2016.*
 - *Remitir la Instrucción de la Subsecretaría del departamento.*
 - *Facilitar las cuantías repartidas en concepto de productividad por objetivos y gratificaciones por unidad.*
 - *Comunicar que al no existir en este organismo de cuenca objetivos cuantificados por la dificultad de establecimiento, se aplican los criterios generales del artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medias para la reforma de la función pública.*
 - *La razón de denegar la información solicitada sobre productividad por objetivos y gratificaciones desagregada por código de puesto de trabajo en los años 2015 y 2016 es que el código de puesto de trabajo incluye dígitos relativos a la localidad, que cruzados con los datos de unidad y nivel, ya publicados en la Intranet del organismo, pueden dar lugar a la asociación entre los funcionarios y las cuantías recibidas respectivamente por cada uno de ellos, pudiendo llegar a conocerse, de modo individual (no disociado) lo percibido por cada funcionario.*
 - *Por esta razón, al no tratarse de una manera disociada de proporcionar la información, procede denegar la solicitud y recordar, reiterando lo expuesto en el párrafo anterior, que en la Intranet de organismo ya está publicada por unidades y niveles la información de productividad por objetivos y gratificaciones de los años 2015 y 2016.*
3. Con fecha de entrada 27 de noviembre de 2017, [REDACTED], apoyado por otros empleados públicos, presentó una Reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, con el siguiente contenido:

- *En primer lugar hay que dar un mero vistazo a la relación de puestos de trabajo (en adelante RPT) de la CHMS que se puede obtener del portal de transparencia. Del examen de la misma se observa que el código de puesto está integrado por 7 dígitos. De un vistazo se puede observar que la mayoría de los códigos de puesto de trabajo no guardan ninguna relación unos con otros. Así mismo la localidad aparece desagregada en otra columna denominada "Observaciones." Dicha columna contiene únicamente datos relativos a la localidad del puesto si este es distinto a la sede del órganos al que se encuentra adscrito, en el presente caso por tanto, únicamente se contiene tal información en los puestos cuya localidad no es Ourense, donde tienen su sede todas las unidades de la CHMS~ Dicho código de localidad se compone en primer término del país (724: España). En segundo término, el código de la provincia (dos dígitos) y en último término la localidad (tres dígitos). El código del puesto de trabajo nada tiene que ver con lo manifestado en la resolución ahora recurrida. El código del puesto de trabajo debe de ser determinado según el momento en el que se creó el puesto de trabajo. Es más,*



los puestos pueden desconcentrarse (trasladándose de una unidad a otra, o de un Organismo a otro) y a pesar de ello mantienen el mismo código. Mantienen también el mismo código en caso de ser reclasificados por la CECIR. El motivo para denegar dicha información ("El código de puesto de trabajo incluye dígitos relativos a la localidad que cruzados con los datos de unidad y nivel"), carece totalmente de virtualidad dado que el argumento en el que se sustenta, tal como ha quedado probado de los ejemplos aquí aportados es erróneo.

- Debe aquí recordarse que la productividad es un complemento cuyo fin es retribuir el "especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo", según la letra e) del artículo 23.3 de la vigente Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Administración Pública. Cuando dicha información no se hace pública o bien se hace pública pero sin suficiente desagregación, impide al resto de trabajadores conocer los motivos por los que se reparte la misma de una determinada manera, o los criterios por los que puede alcanzar dicha cantidad dada a otro puesto de igual característica. Incluso más, en el caso de que se quiera recurrir la misma, al no conocer el reparto realizado por puestos, se estaría causando indefensión que impedirían recurrir el reparto de la productividad entre los puestos. Al respecto debe de indicarse que existe unas normas de reparto de productividad aprobadas en el 2009 de la Subsecretaría del departamento ministerial al que está adscrito este Organismo Autónomo, ¿Cómo puede un trabajador del Organismo de cuenca conocer si el reparto se realiza conforme a dicha normativa, si por parte del Organismo se niega a dar la información con suficiente desagregación como para, manteniendo la protección de datos, poder conocer si el reparto cumple los requisitos normativamente establecidos? Con este supuesto amparo en la protección de datos la Confederación Hidrográfica pretende negar el derecho de que todos los trabajadores del Organismo conozcan el reparto de productividad, así como los motivos por los que se realizó dicho reparto. No debe de olvidarse que el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público establece el derecho de todos los trabajadores públicos a conocer el reparto de la productividad y sus motivos y que al no estar todavía en vigor tal precepto hay que remitirse a la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Administración Pública que se pronuncia en los mismos términos pues tal como refiere in la letra e) del artículo 23.3 de la vigente que dice 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."
- Existen otros Organismos de la Administración General del Estado, incluso dentro del propio Ministerio al que pertenece este Organismo, en los que esta productividad se publica por puestos, ¿por qué la CHMS no sigue dichos criterios? Incluso existen Organismos como por ejemplo la Agencia Estatal de la Administración Tributaria en los que la productividad percibida se publica no por puestos sino por personas. ¿Acaso los funcionarios destinados en la AEAT gozan de más derechos que los destinados en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil? ¿Acaso la AEAT vulnera la normativa de protección



de datos y conculca los derechos de sus trabajadores recogidos en la LO 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal mediante dicha publicación?

- Según la resolución recurrida, el reparto de productividad se hace según la Instrucción de la Subsecretaría del Ministerio al que está adscrito este Organismo Autónomo. Sin embargo en dicha Instrucción prevé unas cuantías máximas y mínimas en función del nivel de complemento de destino del puesto sin embargo no existe ningún apartado que aluda a motivo alguno para el cálculo del reparto de productividad. Es decir, no se prevén situaciones por las cuales se pueda descontar cuantía alguna en el reparto de productividad, como podría ser una incapacidad temporal o una licencia por asuntos propios, ni tampoco se prevé una fecha concreta para encuadrar la productividad en caso de un funcionario cambie a un puesto de trabajo con distinto nivel de complemento de destino. Es decir, si un funcionario se encuentra desempeñando un puesto de trabajo de nivel 16 y por comisión de servicios pasa a desempeñar un puesto con nivel 20 en el mes de octubre, no existe un criterio en dicha instrucción para determinar si la productividad se determina en función del nivel 16, del nivel 20 o un prorrateo dependiendo del tiempo desempeñado en cada puesto de trabajo. Por tanto lo que aquí se pide no vulnera dato personal alguno ni permite descifrar cambios de puesto, ausencias por incapacidad temporal, licencias y permisos, ni ningún dato personal alguno, únicamente se desea saber la productividad asociada a cada puesto de trabajo.' Todas ellas son razones por las cuales la parte recurrente entendió en su día que la desagregación por puesto de trabajo con inclusión del código del mismo, en nada vulnerara la normativa de protección de datos y que por tanto impetra en la presente reclamación que su pretensión sea estimada.
- En base a todo lo anterior, se solicita
 - Que se tenga por interpuesta la presente reclamación en tiempo y forma contra la resolución del Presidente de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil en lo que se refiere al punto de denegar la información de la productividad por objetivos y gratificaciones de los años 2015 y 2016 desagregada por código de puesto de trabajo y no por nivel de complemento de destino como la que se publica en la intranet del Organismo.
 - Que se estimen las pretensiones de información solicitada por los firmantes de la presente, dado que resulta probado que el único argumento que esgrime la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil para negarnos la información solicitada ha quedado sobradamente invalidado por los elementos probatorios aquí aportados y que por tanto se obligue a la Confederación Hidrográfica del Mino-Sil a dar la información de la productividad por objetivos y gratificaciones de los años 2015 y 2016, desagregada por código de puesto de trabajo.

4. El 14 de diciembre de 2017, este Consejo de Transparencia remitió el expediente al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO



AMBIENTE, para que pudiera realizar alegaciones que se considerasen oportunas. Dichas alegaciones tuvieron entrada el 9 de enero de 2018 y en ellas se manifestaba lo siguiente:

- *Proporcionar estos datos sería contrario a los criterios establecidos en la resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 24 de junio de 2015. En consecuencia, en este caso concreto, tal como señala la Confederación Hidrográfica, y dado que en el puesto de trabajo se identifica la provincia y la localidad del puesto de trabajo, conociendo el importe del complemento de productividad por objetivos asignado al titular del puesto con un código determinado se puede identificar a la persona que percibe dicho complemento. Debe tenerse en cuenta que la productividad es un concepto retributivo ligado a la persona, por lo que no puede darse información sobre ella disociándola de quien lo recibe. Por otra parte, la información sobre la productividad, en su calidad de elemento retributivo variable, puede incidir sobre datos especialmente protegidos.*
- *De acuerdo con lo establecido en el citado artículo 15, debe realizarse una ponderación de los intereses que concurren en el caso: el interés público en la divulgación de la información y la protección del derecho de los afectados cuyos datos aparecen en esa información. Por tanto, siendo la finalidad de las normas de transparencia permitir a las personas conocer los mecanismos que intervienen en los procesos de tomas de decisión por parte de los poderes públicos, así como la utilización que hacen de los fondos presupuestarios, hay que concluir que cuando el acceso a la información contribuya a un mejor conocimiento de los criterios de organización o funcionamiento de las instituciones o de la asignación de recursos se puede considerar que existe un interés público prevalente a los derechos sobre la protección de datos y la intimidad de las personas, y, por el contrario, cuando la información no contribuya a esclarecer los extremos citados, prevalecerá el respeto al derecho a la protección de datos y a la intimidad de las personas.*
- *En consecuencia con todo lo impuesto, se considera que procede desestimar la reclamación interpuesta contra la resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, de 19 de octubre de 2017.*

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con 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, el Presidente de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su artículo 12, regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, 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".

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

3. Respecto al fondo de la cuestión debatida, consta en el expediente que la Administración ha facilitado al solicitante parte de la información requerida, denegándole la relativa a *la productividad por objetivos y gratificaciones de los años 2015 y 2016 desagregada por código de puesto de trabajo y no por nivel de complemento de destino*, dado que, a su juicio, podría vulnerarse el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores, ya que *en el puesto de trabajo se identifica la provincia y la localidad del puesto de trabajo, conociendo el importe del complemento de productividad por objetivos asignado al titular del puesto con un código determinado se puede identificar a la persona que percibe dicho complemento*. Sería el acceso a esta concreta información el objeto de la presente reclamación.

En primer lugar, debe comenzarse diciendo que, con carácter general, el solicitante del acceso tiene derecho a conocer la información que solicita, salvo que sea de aplicación un límite o una causa de inadmisión de los expresados en la LTAIBG.

Así lo han expresado los Tribunales de Justicia que, por ejemplo, en la Sentencia 60/2016, de 18 de mayo de 2016, dictada por el Juzgado Central de Instrucción nº 6 de Madrid en el PO 57/2015 indicó lo siguiente:

La interpretación del art. 18.1.c) de la Ley 19/2013 ha de hacerse atendiendo a que en ella se configura el derecho de acceso a la información pública como un auténtico derecho público subjetivo, al establecer que "Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública, en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución Española, desarrollados por esta Ley" (Artículo 12), y a la Exposición de Motivos, conforme a la cual "el capítulo III (donde se insertan ambos preceptos, arts. 12 y 18 de la ley) configura de forma amplia el derecho de acceso a la información pública, del que son titulares todas las personas y que podrá ejercerse sin necesidad de motivar la solicitud.

Este derecho solamente se verá limitado en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información –derivado de lo dispuesto en la Constitución Española– o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos. En todo caso, los límites previstos se aplicarán atendiendo a un test de daño (del interés que se salvaguarda con el límite) y de interés público en la divulgación (que en el caso concreto no prevalezca el interés público en la divulgación de la información) y de forma proporcionada y limitada por su objeto y finalidad".



4. Por otro lado, y respecto del fondo del asunto planteado, cabe indicar que este Consejo de Transparencia, en colaboración con la Agencia Española de Protección de Datos y en virtud de las potestades conferidas por el artículo 38. 2 a) de la LTAIBG, aprobó el Criterio Interpretativo CI/001/2015, de 24 de junio, relativo al alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc... y las retribuciones de sus empleados o funcionarios, cuyo texto, en materia de gratificaciones, que se resume a continuación:

(...)

a) *Con carácter general, cuando el empleado público ocupe un puesto de especial confianza, un puesto de alto nivel en la jerarquía del órgano, organismo o entidad o un puesto que se provea mediante un procedimiento basado en la discrecionalidad, ha de entenderse que prima el interés público sobre los derechos a la intimidad o la protección de datos de carácter personal. Y ello porque, en los tres casos, el interés de los ciudadanos por conocer las retribuciones de los empleados públicos que ocupan ese tipo de puestos conecta directamente con su derecho a conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y el modo en que se emplean los recursos públicos y prima sobre el interés individual en la preservación de la intimidad o los datos de carácter personal.*

b) *En este sentido -y sin perjuicio de lo que se ha dicho en los antecedentes de este escrito sobre el carácter flexible y genérico de los criterios interpretativos contenidos en el mismo y sobre la competencia exclusiva de las Unidades de Información para resolver y evaluar en cada caso concreto-, con el fin de contribuir a la más clara comprensión de las reglas establecidas en el precedente apartado a) y a título meramente ejemplificativo, puede decirse que el órgano, organismo o entidad responsable de la información concedería el acceso a la información sobre las retribuciones correspondientes a:*

— *Personal eventual de asesoramiento y especial confianza –asesores en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado-, aunque sean funcionarios de carrera en situación especial.*

— *Personal directivo, esto es: a) El personal expresamente identificado como tal en los Estatutos de las Agencias Estatales, los organismos y los entes públicos; b) Los Subdirectores Generales; c) Los Subdelegados del Gobierno en las provincias y c) Los cargos equivalentes en las fundaciones públicas y las sociedades mercantiles.*

— *Personal no directivo de libre designación. En este caso, la prevalencia del interés público sobre los derechos individuales es decreciente en función del nivel jerárquico del empleado o funcionario público, considerándose que en los puestos de nivel 30 no Subdirectores Generales o asimilados, 29 y 28 –éstos últimos siempre que sean de libre designación- o equivalentes, podría prevalecer, con*



carácter general, el interés público en la divulgación de la información relativa a las retribuciones de los puestos provistos con un grado de discrecionalidad sobre el interés individual en la preservación de la intimidad y los datos de carácter personal y que en los puestos de niveles inferiores prevalecería, con carácter general, el interés individual en la protección de los derechos fundamentales citados.

A. En todo caso, la información sobre las retribuciones se facilitará en cómputo anual y en términos íntegros, sin incluir deducciones ni desglose de conceptos retributivos. La razón es que el conocimiento de estos datos puede permitir el acceso a datos de carácter personal especialmente protegidos en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), esto es, datos reveladores de la ideología, la afiliación sindical, la religión y las creencias y datos referentes al origen racial, a la salud y a la vida sexual. Si la solicitud de información requiere expresamente el desglose de las retribuciones o su importe líquido habrán de aplicarse las normas del mencionado precepto de la LOPD.

B. También en todo caso, y en el supuesto de que resulte obligado facilitar la información, se observará lo señalado en la regla B del precedente epígrafe 1 respecto a la aplicación del artículo 14.1 de la LTAIBG y a las situaciones especiales de los funcionarios o empleados públicos que desaconsejen el suministro de la información.

3.- Información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación o no de sus perceptores, e información relativa al complemento de productividad o incentivo al rendimiento percibido por uno o varios funcionarios o empleados públicos determinados.

Con carácter general, la cuantía de los complementos o incentivos retributivos ligados a la productividad o el rendimiento percibidos efectivamente por los empleados o funcionarios de un determinado órgano, organismo o entidad del sector público estatal no puede conocerse a priori, pues, por esencia, depende de la productividad o rendimiento desarrollado por éstos y éste es un dato que solo puede determinarse a posteriori, una vez verificados dicho rendimiento o productividad. De este modo, la información, aún en el caso de que no incorpore la identificación de los perceptores, puede facilitarse únicamente por períodos vencidos.

Igualmente, con carácter general, los complementos o incentivos vinculados a la productividad o al rendimiento no tienen carácter permanente sino coyuntural pues están dirigidos a retribuir un rendimiento o productividad especial, que no tiene porque producirse de forma continuada. Por ello, la información, caso de facilitarse, deberá incluir la expresa advertencia de que corresponde a un período determinado y que no tiene porque percibirse en el futuro con la misma cuantía.



Hechas estas salvedades, los criterios expuestos en los precedentes apartados A y B serían de aplicación al caso de las retribuciones ligadas al rendimiento o la productividad: cuando la información solicitada no incluya la identificación de los perceptores, con carácter general debe facilitarse la cuantía global correspondiente al órgano, centro u organismo de que se trate; cuando incluya la identificación de todos o alguno de sus perceptores, debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados.

Por otro lado, debe recordarse que la ponderación del art. 15.3, realizada para el caso de información sobre retribuciones de empleados públicos en el criterio conjunto ya indicado, opera cuando el acceso permita identificar a las personas, pero no cuando se establezcan medios para no conocer la identidad del afectado.

No obstante lo anterior, debe señalarse que, atendiendo a la definición de dato de carácter personal del art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, esto es, *cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables*, el código que mencionan los reclamantes también puede ser considerado un dato de carácter personal. A pesar de ello, la información puede proporcionarse de tal manera que se impida la identificación- a salvo de los supuestos en los que dicha identificación sea posible de acuerdo al Criterio Interpretativo-, como decimos, dando la cuantía global, por ejemplo por niveles o unidades siempre que se impida la identificación de los perceptores.

En el caso que nos ocupa, la Administración ha proporcionado la información sin identificar a los titulares de los datos y dando la cuantía global por niveles, lo que a nuestro juicio es conforme con el criterio apuntado, pero siempre y cuando los trabajadores a los que afecte la información no ocupen puestos de asesoramiento y especial confianza, de personal directivo o de personal no directivo de libre designación, en cuyo caso prevalece siempre el derecho de acceso a la información frente a la protección de datos personales.

Por lo tanto, las productividades percibidas por los trabajadores cuya categorías o funciones puedan ser incluidas en las señaladas en el criterio interpretativo como merecedoras de una especial transparencia y, por lo tanto, su conocimiento no puede considerarse como una vulneración de su derecho a la protección de datos personales no amparadas por la norma, deben ser proporcionadas al solicitante.

5. En consecuencia, teniendo en cuenta los argumentos expuestos, entiende este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que la presente Reclamación debe ser estimada parcialmente, por lo que la Administración debe completar la información ya proporcionada con *el código de puesto de trabajo de los trabajadores que ocupen puestos de asesoramiento y especial confianza, de personal directivo o de personal no directivo de libre designación.*



En caso de que no existiera personal que reúna estas características, deberá ser señalado y argumentado expresamente.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la Reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 27 de noviembre de 2017, contra la Resolución, de fecha 19 de octubre de 2017, de la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, entidad adscrita al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

SEGUNDO: INSTAR a la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, entidad adscrita al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE a que, en el plazo máximo de 7 días hábiles, remita a [REDACTED] la información referida en el Fundamento Jurídico 5 de la presente Resolución.

TERCERO: INSTAR a la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, entidad adscrita al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE a que, en el mismo plazo máximo de 7 días hábiles, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información remitida al I Reclamante.

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.

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-Administrativa.

EL PRESIDENTE DEL CTBG
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda

