



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

S/REF: 001-016364

N/REF: R/0437/2017

FECHA: 14 de diciembre de 2017

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] con entrada el 22 de septiembre 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

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 17 de julio de 2017, [REDACTED] dirigió al MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD una solicitud de acceso a la información, en base a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno (en adelante LTAIBG), por la que solicitaba:

"(...) las retribuciones complementarias que se han abonado desde enero del año 2016 a todos y cada uno de los empleados o funcionarios que ocupan puestos en este Departamento Ministerial con la denominación de productividad 1/V, productividad semestral y gratificaciones. Asimismo se solicita información puntual de las retribuciones que, en lo sucesivo, se abonen por los mismos conceptos. Dicha información deberá venir desglosada por los Centros Directivos y Subdirecciones Generales e individualizada por el código puesto de trabajo con que el puesto se identifica en la RPT.

En esta solicitud de información están también comprendidos (en estos casos con identificación del empleado público receptor de la retribución –dado que se trata de supuestos en los que debe primar el interés público sobre el interés individual-):

reclamaciones@consejodetransparencia.es



- El personal eventual de asesoramiento y especial confianza –asesores en los Gabinetes de los Ministros y Secretarios de Estado, aunque sean funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.
 - Los Subdirectores Generales
 - El personal no directivo de libre designación.
2. El 4 de agosto de 2017, la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dictó resolución, en respuesta a la referida solicitud de acceso, en la que se disponía lo siguiente:

Con fecha 17 de julio tuvo entrada en la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, su solicitud de acceso a la información pública al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, solicitud que quedó registrada con el número de expediente 1-016364.

Con fecha 17 de julio se recibió esta solicitud en la Subsecretaría del Departamento, fecha a partir de la cual empieza a contar el plazo de un mes previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre para su resolución. En la misma, [REDACTED] la sección sindical de UGT del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, solicita, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno [LTBG], la información sobre las retribuciones complementarias que se han abonado desde enero de 2016 a todos y a cada uno de los empleados o funcionarios que ocupan puestos en este Departamento Ministerial con la denominación de productividad 1/V, productividad semestral y gratificaciones.

Una vez analizada su solicitud por la Subdirección General de Recursos Humanos del Departamento, de su informe se desprende que:

1.- El derecho de acceso a la información solicitada, respecto de las retribuciones complementarias [complemento de productividad y gratificaciones], en atención a la naturaleza y carácter específico de la misma, no puede regirse por el régimen jurídico general de acceso a la información pública establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, al existir un régimen jurídico específico que regula, de forma completa, el acceso a la información por parte de las Juntas de Personal y Delegados Sindicales establecido en el artículo 40 del EBEP. [Disposición adicional primera, apartado 2 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre].

En consecuencia, resultando de aplicación esta normativa específica, tan solo a ella habrá que estar para valorar si la misma reconoce el derecho de acceso a la información solicitada, sin que en caso de no reconocerlo quepa acudir a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, para reconocer dicho acceso. Lo contrario supondría que la ley de transparencia pudiera utilizarse como una



norma sustitutiva para permitir el acceso a la información en aquellos casos en que la normativa específica, ya sea de forma expresa o tácita, no lo reconoce.

Al respecto, el artículo 40.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad ni de gratificaciones. El derecho de información que se reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal es de carácter más genérico que la regulación específica que se recogía, tanto en el derogado artículo 23.3.c] de la Ley 30/1984 como en el también derogado artículo 9 de la Ley 9/1987 que les atribuía expresamente la posibilidad de tener conocimiento de las cantidades que percibía cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

Entre las funciones encomendadas a estos órganos de representación de personal en el citado artº 40.1 del EBEP, se mantienen las funciones que el artículo 9 de la derogada Ley 9/1987, de 12 de junio, atribuía a estos órganos, salvo la de tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad, que se sustituyen en el citado artículo 40 por otras más genéricas, como la prevista en el apartado 1.a] “recibir información sobre la política de personal así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones” o a la prevista en el apartado 1 f] “colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad”.

En este mismo sentido se ha pronunciado la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de enero de 2014 al concluir que el artículo 40 del EBEP no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

2.- Por tanto, habiendo quedado acreditado que la normativa específica aplicable no reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal el derecho de acceder a la información solicitada, no resulta posible acudir como alternativa, para poder acceder a dicha información, a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Si el régimen aplicable a la información solicitada se encuentra establecido en la normativa específica anteriormente mencionada, la misma debe resultar la única aplicable a efectos de poder reconocer el derecho de acceso a la información, no siendo admisible que se pueda acudir a una u otra vía de acceso, según convenga en cada caso, para amparar una solicitud de información.



Por todo lo expuesto, a tenor del informe de la Subdirección General de Recursos Humanos del Departamento, no procede conceder el acceso a la información solicitada, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Dicha resolución fue puesta a disposición del interesado en la sede electrónica del Ministerio el 16 de agosto 2017, compareciendo [REDACTED] el 21 de agosto siguiente.

3. Mediante escrito con entrada en el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno el 22 de septiembre de 2017, [REDACTED], presentó una Reclamación, al amparo de lo previsto en el art. 24 de la LTAIBG, con el siguiente contenido:

Con fecha 5/7/2017, en aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, ha dirigido solicitud a la Subsecretaria del citado Departamento Ministerial, de acceso a la información sobre las retribuciones complementarias que se han abonado desde enero de 2016 a todos y cada uno de los funcionarios de este Ministerio, con la denominación de productividad 1/V, productividad semestral y gratificaciones. Asimismo, se solicita información puntual de las retribuciones que en lo sucesivo se abonen por dichos conceptos.

Con fecha 21/08/2017 se notifica la resolución por la que se deniega el acceso solicitado, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se da pie de recurso y previa y potestativamente, reclamación ante el Consejo de Transparencia.

Por ello, dentro del plazo establecido se interpone esta reclamación y se solicita se estime y se dé acceso a la información sobre las retribuciones complementarias en los términos requeridos.

Esta reclamación se basa en los siguientes fundamentos jurídicos:

La materia sobre la que se ha solicitado información no está excluida de la Ley de transparencia.

No es un fundamento aceptable ni sólido alegar como motivo de la denegación de acceso, el sostener que conforme a la Disposición Adicional 1ª de la Ley de Transparencia, al ser de aplicación una normativa específica al acceso a la información sobre las retribuciones complementarias por parte de las Juntas de Personal y de los Delegados Sindicales (El artículo 40 el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)), a dicho artículo 40 hay que acudir para denegar o permitir el acceso a la información solicitada. Y ello para concluir que como el artículo 40 del EBEP prevé para los órganos de representación funciones genéricas, de las que entiende la Resolución de la Subsecretaria, se excluye el conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de productividad lo que procede es denegar el acceso a la información solicitada



Antes de proseguir se recuerda que [REDACTED] no ha actuado como Junta de Personal ni como Delegado de Personal sino como Secretario de la Sección Sindical de UGT en este Ministerio.

Dicho fundamento para la denegación queda enervado por los siguientes motivos:

Primero. Si bien en este caso no sería aplicable el artículo 40 del EBEP, si lo fuese, en todo caso la Ley de transparencia sería aplicable con carácter supletorio.

Segundo. Cabe asimismo añadir que el artículo 40 del EBEP, al referirse a las funciones de la Junta de personal y delegados de personal (y no a los Secretarios de la Sección Sindical) no excluye el conocimiento de las retribuciones complementarias en los términos que se ha solicitado.

Tercero.- El denegar el acceso a la información solicitada va en contra del propio objeto de la Ley de transparencia que no es otro que ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública.

Asimismo se considera que dicha denegación va contra lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Transparencia que establece 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.

Al tratarse de la solicitud de información sobre retribuciones complementarias no se puede sostener que pueda afectar a la seguridad y defensa del Estado, la averiguación de los delitos ni la intimidad de las personas que son las únicas materias que se excluyen de la Ley de transparencia., máxime cuando en la solicitud denegada se hace una remisión al criterio interpretativo elaborado por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno junto con la Agencia Española de Protección de Datos de fecha 24-6-2015 y a la ponderación de intereses y derechos prevista en la Ley 19/2013, de diciembre.

Cuarto. A mayor abundamiento cabe traer a colación el artículo 3 del Código Civil cuando establece que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de las mismas. Pues bien no se puede poner en duda que el espíritu y finalidad de la Ley de transparencia es garantizar el derecho a la información pública en los términos previstos en la Constitución y tal como se señala en su Exposición de motivos: "Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer las decisiones que les afectan, como se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes



públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.

Quinto. Por último como fundamento nos remitimos a la Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de 27 de junio de 2016. Dicha remisión se efectúa, en concreto, a sus fundamentos jurídicos 3 y 5. Fundamento jurídico 3, en lo relativo a que ostenta un interés legítimo y directo de carácter profesional, plasmado en un beneficio jurídico, caso de ser estimada su pretensión. Fundamento jurídico 5 en cuanto en el mismo se recuerda que con respecto a la información solicitada existe un Criterio interpretativo conjunto de la Agencia Española de Protección de fecha 24-6-2015, que posteriormente resume; siendo en dicho resumen donde se recoge como se debe conceder el acceso a la información sobre retribuciones complementarias. Precisamente atendiendo a este Criterio Interpretativo es cómo se ha efectuado la presente solicitud.

Con base a lo expuesto se solicita acceso a la información requerida por escrito de 5 de julio de 2017

4. El 4 de octubre de 2017, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió la documentación obrante en el expediente de reclamación a la Unidad de Información de Transparencia del MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD al objeto de que se formularan las alegaciones consideradas oportunas. El 27 de octubre de 2017, tuvo entrada en este Consejo el escrito de alegaciones presentado por el Ministerio en el que exponía lo siguiente:

En el escrito del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de fecha 4 de octubre por el que se da traslado a este Ministerio de la reclamación presentada, se indica como fecha de entrada de la reclamación en el Consejo la de 22 de septiembre de 2017, fecha coincidente con la que consta en el justificante de presentación emitido por la aplicación de “Gestión Integrada de Servicios de Registro-GEISER”.

Desde la perspectiva del cómputo de los plazos, se considera que la presentación de la reclamación es extemporánea, ya que la notificación de la resolución reclamada se practicó por comparecencia del interviniente el 21 de agosto y la reclamación se presentó el 22 de septiembre, es decir fuera del plazo previsto en el artículo 24 de la Ley 19/2013, que prevé que “frente a toda resolución expresa o presunta en materia de acceso podrá interponerse una reclamación ante Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa” y que “la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo”.



Por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece en su artículo 30.4, al regular los términos y plazos, que “si el plazo se fija en meses o años, éstos se computarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo. El plazo concluirá el mismo día en que se produjo la notificación, publicación o silencio administrativo en el mes o el año de vencimiento. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes”.

Por consiguiente, resulta innegable que la reclamación presentada por el interesado ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se llevó a cabo una vez superado el plazo de un mes a que se refiere el artículo 24 de la Ley 19/2013, sin que pueda justificarse la ampliación del plazo de un día más del establecido, pues el día 21 de septiembre de 2017 era un día hábil, en toda su franja horaria, a efectos de presentación de documentos y de cumplimiento de plazos.

En cuanto a los efectos de la presentación de la reclamación fuera de plazo, según el artículo 29 de la Ley 39/2015, los términos y plazos establecidos en la citada Ley o en otras leyes obligan no solo a las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas competentes para la tramitación de los asuntos, sino también a los interesados en los mismos.

A propósito de los recursos administrativos –y la reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno participa de esa naturaleza-, puesto que tiene por objeto la revisión de un acto administrativo, el artículo 116 d) de la Ley 39/2015, establece que será causa de inadmisión el “haber transcurrido el plazo para la interposición del recurso”.

Esta disposición resulta plenamente aplicable a la reclamación que nos ocupa, puesto que el artículo 24.3 de la Ley 19/2013, establece que la tramitación de la reclamación se ajustará a lo dispuesto en materia de recursos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, referencia que ha de entenderse hecha en la actualidad a la Ley 39/2015.

No obstante lo indicado, se señala que se considera inaplicable la ley 19/2013 al caso que nos ocupa. En tal sentido, este Departamento se ratifica en lo expuesto en la Resolución de la Subsecretaría de 4 de agosto de 2017, en la que literalmente se decía:

“1.- El derecho de acceso a la información solicitada, respecto de las retribuciones complementarias [complemento de productividad y gratificaciones], en atención a la naturaleza y carácter específico de la misma, no puede regirse por el régimen jurídico general de acceso a la información pública establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, al existir un régimen



jurídico específico que regula, de forma completa, el acceso a la información por parte de las Juntas de Personal y Delegados Sindicales establecido en el artículo 40 del EBEP. [Disposición adicional primera, apartado 2 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre].

En consecuencia, resultando de aplicación esta normativa específica, tan solo a ella habrá que estar para valorar si la misma reconoce el derecho de acceso a la información solicitada, sin que en caso de no reconocerlo quepa acudir a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, para reconocer dicho acceso. Lo contrario supondría que la ley de transparencia pudiera utilizarse como una norma sustitutiva para permitir el acceso a la información en aquellos casos en que la normativa específica, ya sea de forma expresa o tácita, no lo reconoce.

Al respecto, el artículo 40.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad ni de gratificaciones. El derecho de información que se reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal es de carácter más genérico que la regulación específica que se recogía, tanto en el derogado artículo 23.3.c] de la Ley 30/1984 como en el también derogado artículo 9 de la Ley 9/1987 que les atribuía expresamente la posibilidad de tener conocimiento de las cantidades que percibía cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

Entre las funciones encomendadas a estos órganos de representación de personal en el citado artº 40.1 del EBEP, se mantienen las funciones que el artículo 9 de la derogada Ley 9/1987, de 12 de junio, atribuía a estos órganos, salvo la de tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad, que se sustituyen en el citado artículo 40 por otras más genéricas, como la prevista en el apartado 1.a] “recibir información sobre la política de personal así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones” o a la prevista en el apartado 1 f] “colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad”.

En este mismo sentido se ha pronunciado la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de enero de 2014 al concluir que el artículo 40 del EBEP no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

2.- Por tanto, habiendo quedado acreditado que la normativa específica aplicable no reconoce a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal el derecho de acceder a la información solicitada, no resulta posible acudir como alternativa, para poder acceder a dicha información, a la Ley 19/2013, de



9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Si el régimen aplicable a la información solicitada se encuentra establecido en la normativa específica anteriormente mencionada, la misma debe resultar la única aplicable a efectos de poder reconocer el derecho de acceso a la información, no siendo admisible que se pueda acudir a una u otra vía de acceso, según convenga en cada caso, para amparar una solicitud de información.

Por todo lo expuesto, a tenor del informe de la Subdirección General de Recursos Humanos del Departamento, no procede conceder el acceso a la información solicitada, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.”

Finalmente, se pone de manifiesto que el suministro de la información solicitada tendría evidentes efectos para terceros y obligaría a tener que dar traslado individual de ella a todas y cada una de las personas afectadas por la información solicitada en aplicación del artículo 19.3 de la LTBG, sin perjuicio de tener en cuenta también lo dispuesto en el artículo 15 de dicha ley.

En consecuencia, una hipotética estimación de la reclamación formulada exigiría atender a lo dispuesto en el artículo 24.3, párrafo segundo, de la Ley 19/2013, lo que conllevaría que, previamente a la resolución de la misma, debiera concederse trámite de audiencia a las personas que pudieran resultar afectadas por la información solicitada en la citada reclamación a efectos de que puedan alegar lo que a su derecho convenga.

Por todo lo expuesto, se solicita al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno que tenga por formuladas las presentes alegaciones, y en atención a las mismas, inadmita por extemporánea o subsidiariamente, desestime la reclamación interpuesta contra la resolución de la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de fecha 4 de agosto de 2017 por la que da respuesta a la solicitud de información presentada por aquél ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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. Debe comenzarse realizando una serie de consideraciones de índole formal y al cumplimiento de los plazos establecidos en la LTAIBG en cuanto a la presentación de una reclamación ante el CTBG.

A este respecto, debe indicarse que el artículo 24.2 de la LTAIBG señala que *La reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.*

En el caso que nos ocupa, la Reclamación se presentó ante este Consejo mediante escrito de 21 de septiembre de 2017, con entrada el día 22, mientras que la notificación, a través de comparecencia en la sede electrónica por el interesado, de la Resolución reclamada se había producido el 21 de agosto de 2017, según se desprende de la documentación obrante en el expediente. Por lo tanto, el plazo de un mes debe contarse a partir del día siguiente al de la notificación, según lo expresamente dispuesto en el art. 24.2 de la LTAIBG antes señalado. Es decir, a partir del 22 de agosto de 2017.

Teniendo en cuenta lo anterior, el plazo para presentar la reclamación expiraría el 22 de septiembre, por lo que la reclamación debe entenderse presentada dentro del plazo legalmente previsto al ser dirigido el 21 de septiembre la fecha en que el interesado presentó escrito de reclamación ante este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

4. Sentado lo anterior, a continuación debe procederse a analizar el fondo del asunto así como la aplicación de los argumentos indicados por la Administración como base para la denegación de la información solicitada.

La Administración deniega la información solicitada al entender que la misma no queda amparada por la LTAIBG sino que su acceso es objeto de una normativa específica en materia de acceso, concretamente, el art. 40 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), al tener el solicitante la consideración de miembro de una organización sindical.



En efecto, la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la LTAIBG dispone lo siguiente: *Se regirán por su normativa específica, y por esta Ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.*

Dicha Disposición ha sido interpretada por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en su Criterio Interpretativo nº 8/2015, de 12 de noviembre, aprobado en ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Organismo por el art. 38.2 a), y su contenido se resume a continuación:

IV. La disposición adicional primera de la LTAIBG vincula la aplicación supletoria de la Ley a la existencia de una norma específica que prevea y regule un régimen de acceso a la información, también específico.

En consecuencia, sólo en el caso de que una norma concreta establezca un régimen específico de acceso a la información pública en una determinada materia o área de actuación administrativa, puede entenderse que las normas de la LTAIBG no son de aplicación directa y operan como normas supletorias. En opinión del Consejo, la mencionada disposición adicional tiene como objetivo la preservación de otros regímenes de acceso a la información que hayan sido o puedan ser aprobados y que tengan en cuenta las características de la información que se solicita, delimite los legitimados a acceder a la misma, prevea condiciones de acceso etc. Por ello, sólo cuando la norma en cuestión contenga una regulación específica del acceso a la información, por más que regule exhaustivamente otros trámites o aspectos del procedimiento, podrá considerarse a la LTAIBG como supletoria en todo lo relacionado con dicho acceso.

La interpretación contraria conduciría, adicionalmente, al absurdo de que sectores enteros de la actividad pública o determinados órganos territoriales quedaran exceptuados de la aplicación del régimen de acceso previsto en la LTAIBG, siendo ésta, como es, una ley básica y de general aplicación. En definitiva, solamente aquellos sectores u órganos que cuenten con una normativa que prevea un régimen específico de acceso a la información que los redactores de la LTAIBG han entendido necesario preservar, aplicarán directamente dicho régimen y siempre con ésta última como norma supletoria.

V. Hay que tener en cuenta, finalmente, que la excepción prevista en la LTAIBG no realiza una enumeración taxativa de los procedimientos o áreas de actuación que cuentan con regímenes específicos, para no provocar, por ello, lagunas o introducir rigideces indebidas en el ordenamiento jurídico. Los regímenes mencionados en el apartado tres de su disposición adicional primera -el régimen específico de acceso a la legislación medioambiental, contenido en la Ley 27/2006, de 18 de julio, y el previsto en la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público- lo son a título de ejemplo y admiten la consideración de otros sectores, entre ellos estaría el contenido en los artículos 23 a 32 del Real Decreto 1708/2011, de 18



de noviembre, que establece el sistema de Archivos de la Administración General del Estado o las disposiciones que, en concreta normativa específica, prevean la reserva en el acceso cuando se den determinados condicionantes (secretos oficiales, secreto estadístico) y algunos otros.

Por otro lado, la consideración del EBEP como normativa específica, en el sentido de la Disposición Adicional antes señalada, ha sido objeto de numerosas resoluciones de este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. Así, por ejemplo, en la reclamación R/0028/2017, de 18 de abril de 2017, se indicaba lo siguiente: *En el ámbito de las relaciones laborales y, concretamente cuando el solicitante tiene la consideración de representante de los trabajadores, este Consejo de Transparencia se ha pronunciado en numerosas ocasiones, algunas de las cuales afecta a la AEAT, indicando (por todas, se pone como ejemplo la resolución dictada en el expediente R/0009/2017) que (...) el acceso a la información para Delegados de Personal y Juntas de Personal que se encuentra regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) no constituye un régimen de acceso específico a la información en los términos señalados. Ello es así porque la mencionada norma tan sólo señala, con carácter general, que dichos representantes de los trabajadores tienen como una de sus funciones la de recibir información sobre la política de personal, así como sobre la evolución de las retribuciones, del empleo y de la mejora del rendimiento (artículo 40.1 a) en los siguientes términos:*

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

(...)

Por lo tanto, y de acuerdo con el criterio anteriormente mencionado, si la norma en cuestión no contiene una regulación específica del acceso a la información, por más que pueda regular exhaustivamente otros trámites o aspectos del procedimiento, habrá que considerar a la LTAIBG de aplicación directa en todo lo relacionado con dicho acceso.

5. Asimismo, y tal y como indicó este Consejo de Transparencia en la resolución de 4 de octubre de dictada en el expediente de reclamación R/0305/2016 (...) debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a. La Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos, establece que existe una obligatoriedad de negociar sobre todas las materias previstas en su artículo 32, entre las que se incluye, por ejemplo, el incremento de la retribuciones. Además, del artículo 33 de la misma Ley, se desprende que no será posible excluir de la negociación



ninguna de las materias sobre las que existe obligación de negociar, salvo que las partes de mutuo acuerdo convengan lo contrario.

- b. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 32.1 señala que La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral. Y su artículo 33 dispone que La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales.
- c. Finalmente, su artículo 37 - Materias objeto de negociación – modifica el régimen anterior y establece que

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación: b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los



usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

Por lo tanto, siendo el derecho de acceso a la información pública un derecho constitucional con un régimen de ejercicio específico sometido a reserva de Ley, queda al margen de la negociación entre la Administración y los Sindicatos y, por tanto, sus acuerdos no impiden que ese derecho se ejerza de manera autónoma e independiente de éstos, cuyos efectos vinculan únicamente a las partes intervinientes.

No dar la información a los representantes sindicales conforme a los preceptos impuestos por la LTAIBG supondría hacerlos de peor condición que si la información la solicitaran ciudadanos ajenos a la organización administrativa, a los que debería proporcionarse la misma, salvo existencia de límites o causas de inadmisión.

Este Criterio es perfectamente aplicable al presente caso, por lo que no se entiende de aplicación la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la LTAIBG

6. No obstante lo anterior, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno debe indicar que, tal y como ha reconocido en resoluciones anteriores (a título de ejemplo, la R/0025/2017, de 11 de abril de 2017,

Así, y como se desprende de los antecedentes de hecho de la presente resolución y de la documentación obrante en el expediente, queda acreditado que la solicitud de información presentada con fecha 28 de septiembre (posteriormente reiterada aunque de esta reiteración no ha tenido conocimiento este Consejo de Transparencia sino a consecuencia de las alegaciones formuladas por la CNMC) se enmarca dentro de las relaciones laborales mantenidas entre los representantes de los trabajadores y los responsables del organismo. Se trata, por lo tanto, de un ámbito que, por un lado, obliga a proporcionar información por parte de los responsables de la entidad y, por otro, y con base precisamente en la información obtenida, permite proteger los derechos de los trabajadores por parte de los representantes de los mismos.

En el caso que nos ocupa, como en otros de los que ha tenido conocimiento este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el medio de impugnación previsto en la LTAIBG, esto es, la presentación de una reclamación ante el Consejo, ha sido utilizado cuando la respuesta o ausencia de ella que se reclama se ha presentado en el marco de las relaciones laborales que antes indicábamos.

En relación a lo anterior, no obstante, no debe dejarse de lado el acceso a la información regulado por la LTAIBG, configurado como un derecho de amplio ámbito objetivo y subjetivo y, especialmente, el concepto de información pública y, por lo tanto el posible objeto de una solicitud de información que la ley consagra: todo contenido o documento que obre en poder de un organismo sujeto a la norma que haya sido obtenido o elaborado en el ejercicio de sus funciones.



Este hecho- entender que puede ser objeto de una solicitud de información cualquier información que posea el organismo o entidad al que se dirija la misma- así como que no sea necesario motivar la solicitud, por lo que no está vinculada a la titularidad de un interés por parte del solicitante, hace difícil cuando no imposible, sustraer del marco de la LTAIBG una solicitud de información que cumpla las condiciones indicadas en la misma.

Sin embargo, este Consejo de Transparencia también quiere recordar que el objetivo final de la LTAIBG es el escrutinio de la acción pública, y ello mediante el conocimiento del proceso de toma de decisiones como medio de rendición de cuentas de los responsables públicos. Y desde esa perspectiva deben ser analizadas, a nuestro juicio, las solicitudes de acceso a la información que tengan su amparo en la misma. Por ello, se recuerda que el conocimiento de información en el marco de las relaciones laborales encuentra su acomodo natural en el régimen que constituyen tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público en caso de que sea de aplicación, que contienen vías para la adecuada comunicación entre las partes concernidas.

7. Finalmente, debe indicarse que los Tribunales de Justicia ya se han pronunciado en el sentido de que el acceso a la información debe reconocerse con carácter amplio, y así, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid, en sentencia nº 93/2017, de 17 de julio de 2017, dictada en el PO 47/2016, se pronuncia en los siguientes términos:

"El artículo 12 de la LTAIBG reconoce del derecho de acceso a la información pública a todas las personas, sin distinción". "No cabe calificar el artículo 40.1.f) del EBEP de "régimen específico de acceso a la información", en los términos a que se refiere la DA Primera de la Ley 19/2013 y nada obsta a esta conclusión que el EBEP haya modificado la Ley 30/84." La Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/01/2014, que examinaba la cuestión de si el EBEP, al igual que la legislación anterior, permite que se proporcione a los Delegados de personal y Junta de Personal un listado con las cuantías individuales de los complementos de productividad que recibían – en ese caso- los funcionarios pertenecientes al FEGA y tras examinar el alcance de la Disposición Derogatoria Única del EBEP, concluye que el artículo 40 del EBEP no atribuye a las Juntas de Personal ni a los Delegados de Personal el derecho a tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad". " todo posible duda sobre el alcance de este precepto habría de ser solventada mediante la aplicación del principio " pro actione" como viene haciendo la Sala Tercera en relación con los problemas de legitimación (STS 6 de marzo de 2017, recurso 4016/2014" . "no ser anglosajones no tiene ninguna relevancia a los efectos de la rendición de cuentas y de la opacidad. Es precisamente el conocimiento de las condiciones económicas de los empleados públicos lo que garantizaría que el debate sobre esta cuestión que eventualmente se produjera fuera informado, serio y, por lo tanto, legitimado por datos objetivos"



8. Sentado lo anterior, debe recordarse que la materia objeto de la presente solicitud debe analizarse bajo el Criterio Interpretativo nº 1 de 2015, aprobado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos. En el mismo se analizaba la relación entre el derecho a la protección de datos personales y el derecho de acceso a la información cuando el objeto de la solicitud fuera el acceso a retribuciones de los empleados públicos o asimilados, como ocurre en el caso que nos ocupa. En el mencionado Criterio Interpretativo se indicaba lo siguiente:

2. Información referida al puesto de trabajo desempeñado por uno o varios empleados o funcionarios públicos o a las retribuciones asignadas a uno o varios puestos de trabajo determinados.

A. Dado que en uno y otro caso la información incluye datos de carácter personal, el órgano, organismo o entidad responsable de la misma, a la hora de autorizar el acceso, habrá de realizar la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 de la LTAIBG, tal y como ya ha visto que sucedía en el supuesto de la letra b) del precedente apartado A.

B. Para efectuar la ponderación, habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

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.

C. 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.

D. 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.

9. Tal y como ha quedado indicado en los antecedentes de hecho, se solicitan las *retribuciones complementarias- productividad 1/V, productividad semestral y gratificaciones-* de los empleados públicos del MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

A este respecto, y a pesar de que el solicitante parece entender que con la identificación del puesto en la RPT se impediría la identificación de aquellos funcionarios a los que, de acuerdo a lo indicado en el criterio interpretativo, se le debe garantizar la protección de sus datos personales, este Consejo de Transparencia no comparte esta apreciación.

En efecto, por información de carácter personal debe entenderse, según el art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal *cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables*. Ello implica que conocer el código del puesto recogido en la RPT del Organismo permitiría identificar, sin grandes esfuerzos, a aquellos empleados públicos que ocupan puestos de trabajo no asignados por libre designación o no basados en la discrecionalidad, lo cual choca con el derecho fundamental a la protección de datos personales entendido en la materia objeto de esta reclamación según el criterio antes reproducido. Además, dado que la cuantía de la productividad debe facilitarse en cómputos globales y anuales, no se requiere conocer el código del puesto recogido en la RPT para cumplir con el contenido de la solicitud y satisfacer el derecho de acceso a la información pública.

Por lo que respecta a las productividades del personal eventual de asesoramiento y especial confianza –asesores en los Gabinetes de los Ministros y Secretarios de



Estado, aunque sean funcionarios de carrera en situación de servicios especiales -de los Subdirectores Generales y del personal no directivo de libre designación, debe primar el derecho de acceso a la información pública sobre el de la protección de datos personales, conforme se ha reseñado en el precitado Criterio Interpretativo nº 1 de 2015.

En ninguno de los dos casos se entiende que resulte preceptivo atender a lo dispuesto en el artículo 24.3 de la LTAIBG, según el cual *Cuando la denegación del acceso a la información se fundamente en la protección de derechos o intereses de terceros se otorgará, previamente a la resolución de la reclamación, trámite de audiencia a las personas que pudieran resultar afectadas para que aleguen lo que a su derecho convenga.*

Ello es así por cuanto que la resolución que denegó el acceso no se basaba en la protección de los datos personales de los empleados públicos, sino únicamente en la aplicación de una normativa de acceso específico a esa información. Es decir, no se cumple la premisa en la que se basa el aludido art. 24.3 de una denegación del acceso basada en la protección de derechos o intereses de terceros. Asimismo, con la presente resolución se preserva el derecho a la protección de datos del personal que ocupan puestos de trabajo no asignados por libre designación o no basados en la discrecionalidad, mientras que se otorga la información respecto a aquellos trabajadores que sí ocupan dichos cargos, cuyo conocimiento público sirve para saber cómo se manejan los fondos públicos, que es la *ratio iuris* o razón de ser de la LTAIBG. Finalmente, debe también recordarse que el criterio tantas veces mencionado y en el que se basa la presente reclamación fue aprobado conjuntamente por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, Institución esta última competente para la salvaguarda de los datos de carácter personal y que, con su aval a la mencionada interpretación respalda el equilibrio y la ponderación entre derechos en los que se basa la misma.

10. Por lo anteriormente expuesto, este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno considera que se debe estimar parcialmente la Reclamación presentada, debiendo la Administración facilitar al Reclamante la siguiente información:

- *Las retribuciones complementarias que se han abonado desde enero del año 2016 a todos y cada uno de los empleados o funcionarios que ocupan puestos en este Departamento Ministerial con la denominación de productividad 1/V, productividad semestral y gratificaciones, desglosada por los Centros Directivos y Subdirecciones Generales.*
- *También, con identificación del empleado público perceptor de la retribución, la relativa a:*
 - *El personal eventual de asesoramiento y especial confianza –asesores en los Gabinetes de los Ministros y Secretarios de Estado, aunque sean funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.*



- Los Subdirectores Generales
- El personal no directivo de libre designación.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la Reclamación presentada por [REDACTED], con entrada el 22 de septiembre de 2017, contra la Resolución del MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, de fecha 4 de agosto de 2017.

SEGUNDO: INSTAR al MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD a que, en el plazo máximo de 15 días hábiles, remita a [REDACTED] la información referida en el Fundamento Jurídico 10 de la presente Resolución.

TERCERO: INSTAR al MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD a que, en el mismo plazo máximo de 15 días hábiles, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información remitida al 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

