

## TRANSPARENCIA Y RECURSOS HUMANOS: ¿UN OXÍMORON?

Grupo: 4.7 Innovación en gestión de recursos humanos para una Administración inteligente

Palabras clave: Transparencia, acceso a la información, buen gobierno, recursos humanos, organización

Autor: Enric Herranz Moral

Correo electrónico: herranzme@diba.cat

Institución: Diputación de Barcelona

### NOTA BIOGRÁFICA:

Enric Herranz Moral es licenciado en Ciencia Política y de la Administración por la Universidad de Barcelona, diplomado en Gestión y Administración Pública por la Universidad Pompeu Fabra y postgraduado en Economía y Gestión de la Hacienda Autonómica y Local por la Universidad de Barcelona. Ha desarrollado su actividad profesional en el ámbito de la gestión pública, inicialmente como consultor de organización, recursos humanos y calidad y, con posterioridad, en la Diputación de Barcelona desarrollando proyectos estratégicos (CORH-Comunidad de Recursos Humanos), coordinando ámbitos de gestión (presupuestaria, contratación, subvenciones, recursos humanos) y actualmente compatibilizando los puestos de trabajo de Director de Servicios de Formación y de Subdirector de Modernización Corporativa y Publicaciones Oficiales. Actualmente también es profesor asociado de la Facultad de Ciencias políticas y sociales de la Universidad Pompeu Fabra.

### RESUMEN:

El objeto de ésta ponencia es demostrar que la incorporación de la transparencia en la agenda decisional puede constituir un revulsivo en la forma de hacer las cosas y comunicarlas. La amplificación que supone poner a disposición de la ciudadanía todo aquello que gestionamos, debiera motivarnos a planificar, dirigir, evaluar y analizar con criterios de excelencia. Disponer de instrumentos de ordenación de los recursos humanos que nos permitan planificar a largo plazo aspectos como la prospectiva del organigrama de la entidad, la necesaria polivalencia de los puestos de trabajo o las tan reivindicadas carreras profesionales de los empleados públicos, pueden ser sólo algunas buenas causas para modificar determinadas inercias organizativas.

La *moda* de la transparencia debiera ser aprovechada para convertir los departamentos o áreas dedicadas a la gestión de profesionales en proactivas, avanzadas al presente para la toma de decisiones futura. Ello es posible si, y sólo si, interpretamos el verdadero trasfondo de la transparencia: una oportunidad de cambio cultural.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1) MARCO CONCEPTUAL.....	2
2) LA TRANSPARENCIA EN PERSPECTIVA INTERNA.....	3
3) LA TRANSPARENCIA EN PERSPECTIVA CIUDADANA .....	14
4) REFLEXIONES COMPLEMENTARIAS .....	16
5) BIBLIOGRAFÍA.....	17

## 1) MARCO CONCEPTUAL

La reciente proliferación legislativa en materia de transparencia, acceso a la información y buen gobierno en el sector público español promueve cambios en la cultura administrativa para que la ciudadanía pueda tener mayor conocimiento y acceso a la información de la organización interna de la administración. Su consolidación se antoja determinante para el control social de la actividad de ésta y se traduzca en una mayor calidad democrática.

Las administraciones se ven así obligadas a facilitar de manera proactiva, sin necesidad de demanda expresa, información sobre su organización, funcionamiento y la gestión de los recursos públicos. La legislación determina de manera amplia los diferentes contenidos de la obligación de transparencia y las reglas a las que queda sometida, especialmente aquellas que tienen que garantizar su fácil acceso, consulta y comprensión, su neutralidad, su actualización, así como los límites que derivan de la protección de otros derechos. De entre esos contenidos, destaca el referente a la estructura organizativa y los recursos humanos: organización interna de la administración con la identificación de los responsables de los diversos órganos y su perfil y trayectoria profesionales, la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales e interinos no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos, las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal, la relación de altos cargos o las listas que eventualmente se creen para acceder a los procesos de formación y promoción, entre otros.

Pasados unos meses de la obligación de publicar los contenidos a los que la legislación hace referencia, cabe preguntarse si, al margen de su disponibilidad en los ya consagrados portales de transparencia, las organizaciones públicas han generado ese cambio cultural y organizativo. Ello significaría que han invertido en planificación estratégica, en mejora organizativa y en reingeniería de procesos. Somos pesimistas al respecto. Está por demostrar que las organizaciones se transformen ‘a golpe de ley’. Corroboramos en nuestro día a día que no existe demasiada proactividad en las administraciones en el impulso de éste cambio, cuando el objetivo no debería ser tanto cumplir con la ley como incorporar los lemas de transparencia, gobernanza y rendición de cuentas en el ADN de nuestras administraciones.

Más significativo es éste análisis en la planificación y gestión de los recursos humanos, ámbito no caracterizado precisamente por los lemas a los que aludíamos anteriormente. A pesar de ello, el objeto de ésta ponencia es demostrar que la incorporación de la transparencia en la agenda decisional puede constituir un revulsivo en la forma de hacer las cosas y comunicarlas. La amplificación que supone poner a disposición de la ciudadanía todo aquello que gestionamos, debiera motivarnos a planificar, dirigir, evaluar y analizar con criterios de excelencia. Disponer de instrumentos de ordenación de los recursos humanos que nos permitan planificar a largo plazo aspectos como la prospectiva del organigrama de la entidad, la necesaria polivalencia de los puestos de trabajo o las tan reivindicadas carreras profesionales de los empleados públicos, pueden ser sólo algunas buenas causas para modificar determinadas inercias organizativas.

La *moda* de la transparencia debiera ser aprovechada para convertir los departamentos o áreas dedicadas a la gestión de profesionales en proactivas, avanzadas al presente para la toma de decisiones futura. Ello es posible si y sólo si interpretamos el verdadero trasfondo de la transparencia: una oportunidad de cambio cultural.

## 2) LA TRANSPARENCIA EN PERSPECTIVA INTERNA

La aprobación de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno ha significado el logro de un hito en el proceso de cambio de las administraciones públicas ante la transformación tecnológica y social que estamos viviendo. Como ya se expresa en el preámbulo de la norma, la sociedad "exige una mayor transparencia sobre el funcionamiento de las administraciones y los procesos de toma de decisión, incluyendo el reconocimiento de un derecho amplio de acceso a la información pública, así como una mayor participación en la toma de decisiones". Se postula pues un cambio en la cultura administrativa y una transformación organizativa para que la ciudadanía pueda tener mayor conocimiento del funcionamiento interno de la administración.

Los portales de transparencia, instrumentos clave en este proceso de transformación, tienen su metáfora en los edificios panópticos, aquellos que están contruidos de manera que su parte interior se puede ver desde un solo punto. El requerimiento legal que las administraciones locales dispongan de un apartado web desde donde se publique información de manera periódica y actualizada está cubierto mediante diferentes fórmulas de colaboración entre administraciones. El reto que se impone ahora es impregnar en la cultura organizativa de cada entidad los valores que impulsa la norma.

Si bien es cierto que la normativa estatal condiciona sine qua non a la totalidad de administraciones públicas<sup>1</sup>, los contenidos efectivamente publicados en los portales de transparencia vienen muy determinados por las normativas que cada comunidad autónoma ha legislado, como se muestra en la tabla siguiente:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	DENOMINACIÓN DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA	AÑO DE PUBLICACIÓN	PORTAL DE TRANSPARENCIA PUBLICADO
Andalucía	Ley de <b>Transparencia</b> Pública	2014	<input checked="" type="checkbox"/>
Aragón	<b>Ley de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana</b>	2015	<input checked="" type="checkbox"/>
Canarias	<b>Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública</b>	2014	<input checked="" type="checkbox"/>
Cantabria	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Castilla La Mancha	<b>Ley de Transparencia y Buen Gobierno</b>	2016	<input checked="" type="checkbox"/>
Castilla y León	<b>Ley de Transparencia y Participación Ciudadana</b>	2015	<input checked="" type="checkbox"/>
Cataluña	<b>Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno</b>	2014	<input checked="" type="checkbox"/>
Ceuta	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunidad Valenciana	<b>Ley de Transparencia, Gobierno Abierto y Participación Ciudadana</b>	2015	<input checked="" type="checkbox"/>
Extremadura	Ley de <b>Gobierno Abierto</b>	2013	<input checked="" type="checkbox"/>
Galicia	<b>Ley de Transparencia y Buen Gobierno</b>	2016	<input checked="" type="checkbox"/>
Islas Baleares	<b>Ley de la Buena Administración y del Buen Gobierno</b>	2011	<input checked="" type="checkbox"/>
La Rioja	<b>Ley de Transparencia y Buen Gobierno</b>	2014	<input checked="" type="checkbox"/>
Madrid	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 19/2013

COMUNIDAD AUTÓNOMA	DENOMINACIÓN DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA	AÑO DE PUBLICACIÓN	PORTAL DE TRANSPARENCIA PUBLICADO
Melilla	Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública	2016	<input checked="" type="checkbox"/>
Navarra	Ley de la Transparencia y del Gobierno Abierto	2012	<input checked="" type="checkbox"/>
País Vasco	En proyecto	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Principado de Asturias	En proyecto	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Región de Murcia	Ley de Transparencia y Participación Ciudadana	2014	<input checked="" type="checkbox"/>

Con carácter previo (Navarra), durante (Andalucía) o después (Galicia), las diferentes comunidades autónomas han legislado en materia de transparencia o publicidad activa, así como en otros ámbitos cercanos al concepto: acceso a la información o publicidad pasiva, participación ciudadana, gobierno abierto, buen gobierno...

En este contexto, y centrándonos en el título de ésta ponencia, la información relativa a la estructura organizativa y a los recursos humanos se recogen en diferentes apartados y con distintas categorías de clasificación que no siempre hacen entendible sus contenidos a la ciudadanía. Veamos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las funciones que desarrollan.</li> <li>c) Su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que identifique a las personas responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional y la identificación de las personas responsables de las unidades administrativas.</li> <li>e) Delegaciones de competencias vigentes.</li> <li>g) Las relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales.</li> <li>h) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos.</li> <li>i) Acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.</li> <li>j) La oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.</li> <li>k) Los procesos de selección del personal.</li> <li>l) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de personas que gozan de dispensa total de asistencia al trabajo.</li> </ul>	Artículo 10. Información institucional y organizativa.
Aragón	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las funciones que desarrollan y la normativa que les sea de aplicación.</li> <li>b) Su estructura organizativa, en la que se incluirá un organigrama actualizado que permita identificar a los responsables de los diferentes órganos. Cuando se trate de cargos retribuidos, deberán hacer constar sus datos biográficos profesionales.</li> </ul> <p>2. Asimismo, las entidades a las que se refiere el artículo 4 publicarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las relaciones actualizadas de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento</li> </ul>	Artículo 12. Información institucional y organizativa.

<sup>2</sup> La información que se hace constar ha partido de un tratamiento previo, eliminándose todo aquel apartado o epígrafe que no estuviera relacionado con la estructura organizativa o los recursos humanos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>equivalente referidos a todo tipo de personal con indicación de sus retribuciones anuales, desglosando los diferentes complementos, en su caso, y la retribución total.</p> <p>b) Los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y los convenios colectivos vigentes.</p> <p>c) La Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, así como los procesos de selección del personal, incluidas las listas de selección de personal temporal, con el fin de que permitan a cada aspirante conocer el puesto que ocupa en cada momento.</p> <p>d) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de liberados sindicales, identificando la organización sindical a la que pertenecen, así como los costes que estas liberaciones generan para las entidades correspondientes. Asimismo, se dará información sobre el número anual de horas sindicales utilizadas.</p>	
Canarias	<p>a) Los departamentos o consejerías, detallando las áreas funcionales que le corresponden, los órganos superiores, territoriales y colegiados, así como los organismos y entidades públicas adscritas, las competencias y funciones de sus órganos, las personas titulares de los mismos, el número de personas adscritas a cada órgano.</p> <p>b) Los organismos autónomos y demás entidades públicas vinculadas o dependientes, especificando las funciones y competencias, los recursos que financian sus actividades, régimen presupuestario y contable, los órganos de dirección y su composición, personas titulares de los mismos.</p> <p>c) Las unidades administrativas a nivel de servicio, de cada uno de los órganos superiores, territoriales o directivos, especificando su responsable y las funciones que tiene atribuidas.</p> <p>d) Las sociedades mercantiles, fundaciones públicas, consorcios y demás entidades privadas en las que participe mayoritariamente, especificando el objeto social, fin fundacional o funciones de los mismos, capital social, dotación fundacional o participación, los recursos que financian sus actividades, sus órganos y composición, las personas titulares de los órganos de dirección, el número de personas que prestan servicios en la entidad.</p>	Artículo 18. Información en materia organizativa.
	<p>1. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará públicas y mantendrá actualizadas y a disposición de todas las personas, las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando la identidad del personal que los ocupa y los puestos que están vacantes.</p> <p>2. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará pública y mantendrá actualizada la información siguiente:</p> <p>a) Número de empleados públicos, y su distribución por grupos de clasificación, especificando el tipo de relación funcional, estatutaria o laboral, así como, en el caso del personal funcionario y estatutario, los de carrera y los interinos, y para el personal laboral, los fijos, los indefinidos y los temporales.</p> <p>b) Número de empleados por departamentos o consejerías, organismos, entidades públicas, sociedades mercantiles, fundaciones públicas y consorcios.</p>	Artículo 20. Información en materia de empleo en el sector público.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>c) El número de liberados sindicales existentes en los distintos departamentos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como en sus organismos autónomos y demás entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la misma, identificando el sindicato al que en cada caso pertenece. Asimismo se dará información sobre el número de horas sindicales utilizadas.</p> <p>3. Los departamentos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como sus organismos autónomos y demás entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la misma, harán pública y mantendrán actualizada y a disposición de todas las personas en sus páginas web, la relación del personal que presta servicios en los mismos, el puesto de trabajo que desempeñan y el régimen de provisión del mismo. Asimismo, harán públicas y mantendrán actualizadas las listas de contratación de personal para la prestación de los servicios públicos de su competencia.</p> <p>4. La concesión de autorizaciones de compatibilidad para actividades públicas o privadas del personal al servicio del sector público se hará pública mediante su publicación en el «Boletín Oficial de Canarias», especificando, además de la identificación personal, el puesto de trabajo que desempeña y la actividad o actividades para la que se autoriza la compatibilidad</p>	
	<p>La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará pública y mantendrá actualizada la información siguiente:</p> <p>a) Información general de las retribuciones de los altos cargos de la Administración y del personal directivo, articulada en función de la clase o categoría del órgano, así como de los gastos de representación que tienen asignados. Asimismo se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo.</p> <p>b) Información general de las retribuciones del personal de confianza o asesoramiento especial, articulada en función de la clase y/o categoría.</p> <p>c) Información general de las retribuciones del personal, funcionario, estatutario y laboral, articulada en función de los niveles y cargos existentes.</p> <p>d) Información general sobre las condiciones para el devengo y las cuantías de las indemnizaciones que corresponden por razón del servicio en concepto de viajes, manutención, alojamiento y asistencia a órganos colegiados o sociales. Asimismo se harán públicas, con carácter semestral, las cuantías de las indemnizaciones por dietas y gastos de viaje percibidas por los cargos de la Administración, el personal directivo y el personal de confianza o asesoramiento especial.</p>	<p>Artículo 21. Información en materia de retribuciones.</p>
<p>Castilla La Mancha</p>	<p>1. Los sujetos incluidos en el artículo 4 de esta ley publicarán, en cuanto les corresponda, la información relativa a:</p> <p>a) Las funciones que desarrollan.</p> <p>b) La normativa que les sea de aplicación y, en particular, los estatutos y normas de organización y funcionamiento de sus entes instrumentales.</p> <p>c) Su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que incluya el perfil de las personas titulares de los diferentes órganos y su trayectoria profesional, así como la identificación de las personas responsables de las unidades administrativas, la relación de los órganos adscritos y las normas por las que se rigen.</p> <p>e) Competencias y delegaciones de competencias vigentes.</p>	<p>Artículo 9. Información institucional y organizativa</p>

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>f) Las resoluciones sobre compatibilidad que afecten a los empleados públicos.</p> <p>h) La identificación de las personas que ocupan puestos de personal eventual o, en su caso, su equivalente personal de confianza o asesoramiento especial.</p> <p>2. Los sujetos previstos en el artículo 4.1 de la presente ley publicarán, además:</p> <p>a) Las relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de los centros directivos u órganos a los que se encuentran adscritos y retribuciones anuales.</p> <p>b) Acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes, así como otros instrumentos en los que se fije el cumplimiento de objetivos y las cantidades, en su caso, vinculados a dicho cumplimiento.</p> <p>c) La oferta pública anual de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.</p> <p>d) Los procesos de selección y provisión del personal.</p> <p>e) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de los que, por dicha condición, gozan de dispensa total o parcial de asistencia al trabajo.</p>	
Castilla y León	<p>a) Las relaciones de puestos de trabajo, las plantillas de personal o instrumentos análogos.</p> <p>b) Los puestos de personal eventual, con indicación de su grupo o categoría profesional y del importe de sus retribuciones anuales, así como los contratos de alta dirección, en su caso, indicando el importe de sus retribuciones anuales y de las indemnizaciones previstas a la finalización del contrato.</p> <p>c) Las convocatorias de procesos de selección de personal, con indicación, al menos, del número y la categoría de las plazas o puestos convocados y de la identidad de las personas encargadas de la selección. La información se irá completando a medida que se desarrolle el proceso con información relativa al número de personas presentadas y seleccionadas. En el caso de existir, se informará sobre las bolsas de empleo y su gestión.</p> <p>d) Los convenios colectivos y los acuerdos, pactos o planes reguladores de las condiciones de trabajo o de las retribuciones o incentivos.</p>	Artículo 3. Información objeto de publicidad.
Cataluña	<p>La descripción de la organización de la Administración y de los organismos y entes públicos vinculados o dependientes, así como de las sociedades, fundaciones públicas y consorcios de que forma parte la Administración, con la inclusión de un organigrama actualizado.</p> <p>b) La estructura organizativa interna de la Administración y de los organismos y entidades a los que se refiere la letra a, con la identificación de los responsables de los distintos órganos y su perfil y trayectoria profesionales.</p> <p>c) Las funciones que tienen atribuidas la Administración y los organismos y entidades a los que se refiere la letra a, con indicación del ente, entidad u órgano que las ejerce en cada caso.</p> <p>d) La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, y la plantilla y la relación de contratos temporales y de interinajes no vinculados a ningún puesto de trabajo de dicha relación de puestos.</p> <p>e) Las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal.</p>	Artículo 9. Transparencia en la organización institucional y la estructura administrativa.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>f) La relación de altos cargos.</p> <p>g) Las listas que eventualmente se creen para acceder a los procesos de formación y promoción.</p> <p>h) La relación de los puestos ocupados por personal adscrito por los adjudicatarios de contratos firmados con la Administración que, en virtud del contrato, realice una actividad, un servicio o una obra con carácter permanente en una dependencia o un establecimiento público, así como el régimen de dedicación y el régimen retributivo de dicho personal y las tareas que realiza.</p> <p>i) Los convenios, acuerdos y pactos de naturaleza funcionarial, laboral y sindical.</p> <p>j) El catálogo de los servicios prestados, las cartas de servicios existentes y la información sobre los resultados de las evaluaciones de calidad y de la incidencia social de las políticas públicas.</p>	
Comunidad Valenciana	<p>La estructura organizativa de cada organización, funciones que desarrolla, sus órganos y centros directivos, sede, dirección y los distintos medios de contacto de aquéllos y la identificación de sus responsables.</p> <p>b) La plantilla orgánica de plazas, la relación de puestos de trabajo o instrumento análogo de planificación de los recursos humanos y retribución económica anual.</p> <p>c) La relación de puestos de trabajo o plazas reservadas a personal eventual, entidad, centro directivo u órgano al que se encuentran adscritos y retribución íntegra anual.</p> <p>d) La oferta anual de empleo público incluyendo sus convocatorias y estado de desarrollo y ejecución.</p> <p>e) Las convocatorias de selección temporal de sus empleados.</p> <p>f) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a sus empleados.</p> <p>g) La relación actualizada de los procedimientos administrativos, con indicación de los que están disponibles en formato electrónico, así como las sedes de los registros en los que pueden presentarse escritos y comunicaciones.</p> <p>h) La cartera de servicios; así como las cartas de servicios, y los procedimientos para presentar quejas o reclamaciones y los informes sobre el grado de cumplimiento y calidad de los servicios públicos, así como la información disponible que permita su valoración.</p>	Artículo 9. Difusión de la información.
Extremadura	<p>1. La Administración pública mantendrá permanentemente actualizadas y a disposición de los ciudadanos, en las unidades de información correspondientes y en sus sedes electrónicas, el esquema de su organización y el de sus organismos dependientes, con indicación de las funciones que desarrollan y la identificación de sus responsables.</p> <p>2. Publicará guías informativas sobre los procedimientos administrativos, servicios y prestaciones de su competencia, e incluirá en sus respectivas cartas de servicios información acerca del contenido del derecho de acceso y del procedimiento para hacerlo efectivo.</p> <p>3. Asimismo, publicará, en los términos de lo dispuesto en este artículo, sus directrices, instrucciones, circulares y las respuestas a consultas planteadas por los particulares u otros órganos en la medida en que supongan una interpretación de los derechos garantizados en esta Ley, así como la información que sea solicitada con mayor frecuencia.</p>	Artículo 5. Actividad organizativa.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
Galicia	<p>a) Las relaciones de puestos de trabajo, plantillas y demás instrumentos de ordenación de personal de los ámbitos de función pública, sanitario y docente.</p> <p>b) Los efectivos de personal funcionario, laboral, sanitario y docente, así como la información sobre los efectivos de personal eventual en los términos previstos en el artículo 32 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.</p> <p>c) Los permisos para la realización de funciones sindicales, liberados y liberadas sindicales tanto de carácter institucional como las dispensas sindicales, distribuidos según relación nominal de personas y organizaciones sindicales a las que están vinculados, así como todos los costes que estas originan.</p> <p>Crédito horario total que tiene cada organización sindical y su distribución según relación nominal de personas, así como todos los costes que estas originan.</p> <p>d) Los importes de las retribuciones máximas autorizadas al personal regulado en el artículo 53 bis de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, y las retribuciones que efectivamente perciben por todos los conceptos.</p> <p>e) El perfil biográfico y la trayectoria profesional de los altos cargos.</p> <p>f) Las cuantías de las retribuciones que resulten de aplicación al personal funcionario, estatutario y laboral, y las condiciones para su devengo.</p> <p>g) Las cuantías globales de las indemnizaciones por razón del servicio que resulten de aplicación al personal empleado público.</p> <p>h) Las ofertas públicas de empleo o instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.</p> <p>Las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en cuerpos, escalas o categorías de personal empleado público y los miembros de los órganos designados para calificarlos.</p> <p>Las convocatorias de procesos de provisión definitiva de puestos de trabajo.</p> <p>Las convocatorias de procesos de provisión transitoria de puestos de trabajo y, en su caso, la relación actualizada de personas que integran las listas de selección de personal interino o temporal, por orden de prelación.</p> <p>i) La relación de contratos de alta dirección, con indicación de las retribuciones anuales y las indemnizaciones previstas al final del contrato.</p> <p>j) Las declaraciones de actividades y de bienes patrimoniales de los altos cargos en los términos previstos en el título II de la presente ley.</p> <p>k) Los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo o de las retribuciones e incentivos, así como los convenios colectivos vigentes.</p> <p>l) Las retribuciones de los altos cargos previstos en el artículo 37 de esta misma ley.</p> <p>m) La información sobre los viajes de los altos cargos, indicando los objetivos, suministrada periódicamente al Parlamento de Galicia.</p> <p>n) Las resoluciones de autorización del ejercicio de actividad privada previo cese de los altos cargos.</p>	Artículo 10. Obligaciones específicas de información en materia de personal.
Islas Baleares	-	-

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
La Rioja	<p>1. Los sujetos comprendidos en los párrafos 1 y 2 del artículo 2 de esta ley publicarán información relativa a la organización institucional, la estructura organizativa, sus funciones, normativa que les sea de aplicación, la localización de sus sedes y medios de contacto, con la identificación de sus responsables, su trayectoria y perfil profesional, plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo. La expresada información se extenderá a la Administración institucional y el resto de sociedades, entidades y fundaciones a las que resulta de aplicación la presente ley, así como las retribuciones, actividades y bienes de los miembros del Gobierno de La Rioja, altos cargos de la Administración Pública y personal eventual y de confianza del Gobierno, con carácter anual.</p>	Artículo 8. Información institucional, organizativa y de planificación.
Melilla	<p>a) Plantillas de personal, Relaciones de puestos de trabajo, catálogos u otros instrumentos de planificación, con indicación de las retribuciones anuales percibidas.</p> <p>b) Acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.</p> <p>c) La oferta de empleo público u otros instrumentos similares de gestión de la provisión de necesidades de personal y su grado de ejecución.</p> <p>d) Los procesos de selección, incluidos los de personal temporal, y de provisión de puestos de trabajo incluyendo cada una de sus diferentes fases (bases de la convocatoria, composición de los Tribunales de Selección o Comisiones de valoración, listas de admitidos y excluidos, fechas de exámenes, resultados, etc.).</p> <p>e) Las Bolsas de Trabajo constituidas de empleados públicos temporales.</p> <p>f) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos.</p> <p>g) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número que gozan de dispensa de asistencia al trabajo.</p> <p>h) Las convocatorias de sesiones con inclusión del orden del día de las Mesas de Negociación de Personal, Comisiones Negociadoras, CIVES o de cualquier otro órgano con presencia y representación sindical.</p> <p>i) El número de puestos de trabajo reservados a personal eventual así como las retribuciones percibidas anualmente, incluyendo el perfil, trayectoria profesional y curriculum vitae de aquellos pertenecientes a los Subgrupos A1 y A2.</p> <p>j) Masa salarial del personal laboral del sector público local, en los términos regulados en el artículo 103 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril.</p>	Artículo 13. Información en materia de función pública.
Navarra	<p>a) La organización institucional, la estructura organizativa, señalando las funciones, la sede de sus órganos y los distintos medios de contacto, la identificación de sus responsables y la plantilla orgánica con la relación de puestos de trabajo. Asimismo, también hará pública esta información respecto de las sociedades públicas y fundaciones públicas.</p> <p>b) Las retribuciones, actividades y bienes de los miembros del Gobierno de Navarra y altos cargos de la Administración Pública, así como las cesantías percibidas cuando dejen de desempeñar sus cargos, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley Foral.</p> <p>c) La identificación de los miembros de los órganos de representación del personal y el número de liberados sindicales existentes en los distintos Departamentos y organismos públicos, identificando la organización sindical a la que pertenecen, así como los costes que estas liberaciones generan para los Departamentos y Organismos Públicos correspondientes.</p>	Artículo 13. Información que ha de hacerse pública.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>Asimismo se dará información sobre el número de horas sindicales utilizadas.</p> <p>e) El catálogo general de los servicios que presta y las cartas de servicios elaboradas, así como el procedimiento para presentar quejas sobre el funcionamiento de los mismos.</p> <p>r) Las listas de contratación temporal de personal y las listas que se creen en los procesos de formación y/o promoción, con el fin de que permitan a cada aspirante conocer el puesto que ocupa en cada momento.</p>	
Región de Murcia	<p>a) Las funciones que desarrollan y la normativa que les sea de aplicación. Las entidades del sector público deberán, en particular, publicar los estatutos y sus normas de organización y funcionamiento.</p> <p>b) Su estructura organizativa, incluyendo un organigrama actualizado que identifique a las personas responsables de los diferentes órganos y unidades administrativas, así como las funciones que tienen encomendadas y sus datos de contacto.</p> <p>2. Asimismo, en materia de recursos humanos, harán pública la siguiente información:</p> <p>a) Las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogos de puestos o documento equivalente, referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus ocupantes y toda la información relativa a su relación jurídica y en especial:</p> <p>Si la plaza está ocupada de forma definitiva o provisional.</p> <p>En el caso de ocupación provisional de la plaza, detalle de la fecha de adscripción provisional y sus sucesivas renovaciones.</p> <p>En el caso de desempeño de funciones sobre una plaza, detalle de la fecha de inicio y fin.</p> <p>En caso de reserva de plaza se incluirán los datos del empleado público al que se le reserva la plaza.</p> <p>Retribuciones anuales, tanto fijas, periódicas como variables previstas para el ejercicio, así como las devengadas en el ejercicio anterior. Estas retribuciones recogerán, con desglose de conceptos, todas las devengadas en cada ejercicio, por guardias, servicios extraordinarios, prolongación de jornada e indemnizaciones y dietas por razón de servicio, así como por cualquier otro concepto retributivo variable y se publicarán, para cada puesto, junto a las fijas y periódicas.</p> <p>b) Los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.</p> <p>c) El directorio de su personal que incluya, al menos, información relativa al puesto desempeñado, teléfonos y dirección de correos electrónicos.</p> <p>d) La oferta de empleo público o aquel otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal de que disponga, así como los planes para la ordenación de sus recursos humanos que, en su caso, aprueben.</p> <p>e) Las convocatorias y tramitación de los procesos de selección de sus empleados públicos, incluidos los relativos a su personal temporal.</p> <p>f) La relación del personal eventual existente, con indicación expresa de su identificación, las labores de confianza o asesoramiento especial encomendadas y el órgano para el que presta las mismas, así como sus retribuciones anuales.</p> <p>g) La identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal. Se informará, asimismo, del número de personas que gozan de dispensa total o parcial de asistencia al trabajo con motivo de licencias sindicales concedidas, agrupados según</p>	Artículo 13. Información institucional, organizativa y de recursos humanos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INFORMACIÓN A PUBLICAR RELATIVA A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y A LOS RECURSOS HUMANOS <sup>2</sup>	ARTÍCULO DE LA NORMATIVA REFERENCIADA
	<p>la organización sindical a la que pertenezcan, así como del coste que tales liberaciones generan para las correspondientes entidades y del número anual de horas sindicales utilizadas.</p> <p>h) La relación de los empleados públicos que tengan autorizada la compatibilidad para un segundo puesto o actividad en el sector público o reconocida la compatibilidad con el ejercicio de actividades privadas. En esta relación se incluirá, al menos, la denominación y descripción del segundo puesto o actividad pública o de la actividad privada, el horario a realizar y la fecha a partir de la cual se autoriza o reconoce tan compatibilidad.</p>	

En el caso de la ley estatal, con carácter básico, la publicidad activa en materia de organización se reduce a publicar “un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional” (Artículo 6.1.) y a las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos...” (Artículo 8.1.f).

Del análisis de la información exigida por las diferentes normativas autonómicas, podemos concluir que existe una cierta dispersión en el tratamiento relativo a los ámbitos de organización y recursos humanos. Se trata de una dispersión tanto en forma como en fondo. En forma porque se denominan de diferentes maneras conceptos análogos (relación de puestos de trabajo o catálogo de puestos de trabajo), conceptos no tan análogos (cartera de servicios y competencias) y conceptos nada análogos (plantilla de personal y relación de puestos de trabajo). En fondo porque se desconoce la motivación de publicar una ingente cantidad de información en algunos casos y una mínima en otros. Debiéramos cerciorarnos de cuál es el objetivo: ¿informar o desinformar?

Resumiendo y ordenando en grandes bloques la información relativa a la organización y los recursos humanos, proponemos la siguiente relación:

- Cartera de productos. Relación de servicios y bienes que presta la administración en orden a las competencias (normativamente obligatorias o voluntarias) que presta. En terminología de *management*, el portafolio de la administración. Encontramos en las normas anteriores conceptos relacionados: funciones, competencias...
- Estructura organizativa. Forma de prestar la Cartera de productos mediante ámbitos funcionales y puestos de trabajo. Adquiere la forma de organigrama con mayor o menor detalle.
- Relación de puestos de trabajo. Instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias
- Plantilla de personal. Tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello exenta de preceptiva negociación sindical. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos.
- Los procesos de selección del personal.
- La oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

- Retribuciones del personal.
- Empleados públicos con reconocimiento de compatibilidad para desarrollar otras profesiones.
- Acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.
- Identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de personas que gozan de dispensa total de asistencia al trabajo
- Estadísticas de personal: número de empleados públicos, y su distribución por grupos de clasificación, especificando el tipo de relación funcional, estatutaria o laboral, así como, en el caso del personal funcionario y estatutario, los de carrera y los interinos, y para el personal laboral, los fijos, los indefinidos y los temporales...

En suma, cinco grandes bloques: organización, selección, retribución, negociación colectiva, incompatibilidades.

No parece, pues, que exista un libro de estilo o diccionario común para interpretar cual es el significado y el contenido concreto a publicar por parte de las administraciones a las que es de aplicación la normativa. En algunos casos, la normativa sectorial de referencia puede ayudar (es el caso de las relaciones de puestos de trabajo y su incorporación en el Estatuto básico del empleado público<sup>3</sup>); en otros, sólo la imaginación y las *best practices* (cartera de productos).

Encontramos, en este sentido, una contradicción aparente entre los preámbulos de la normativa (todos), tendentes a abrir las puertas de la administración a la ciudadanía y a que ésta sea partícipe de los procesos decisionales, y el contenido del articulado de la misma, proclives a colgar documentos e informes elaborados en el seno de la administración en los portales de transparencia. Decididamente parece que nos hemos olvidado que el ciudadano de a pie no tiene por qué saber interpretar un organigrama o saber qué quiere decir la declaración de incompatibilidad.

No parece pues que el espíritu de la normativa se vaya a cumplir en su ejecución práctica: facilitar información que hasta la fecha era imposible encontrar dista mucho del concepto de transparencia.

---

<sup>3</sup> Siendo puristas, quizás ni eso. El artículo 74 postula: *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

### 3) LA TRANSPARENCIA EN PERSPECTIVA CIUDADANA

El análisis generalista de cómo se ha publicado la información que obliga la normativa de cada comunidad autónoma en los portales de transparencia de las administraciones ha sido desigual y ha partido del criterio propio de cada una de éstas. Identificamos algunos factores que no ayudan demasiado a hacer partícipe a la ciudadanía del proceso:

- ¿Por qué las diferentes administraciones parten de la publicación de contenidos diferentes?
- ¿Por qué las diferentes administraciones parten de la publicación de formatos de portales de transparencia diferentes?
- ¿Por qué no se parte de unos modelos documentales estándar que faciliten a la ciudadanía la interpretación de los contenidos y la homogeneidad de formato?

Del análisis de diferentes portales de transparencia de diferentes administraciones (estatal, autonómicas, locales) comprobamos una disposición de la información diferente, adaptada a cada realidad organizativa. Este ya es, de por sí, un primer límite a la accesibilidad de la información: una vez familiarizados con el argot administrativo, ¿no sería más coherente encontrar la información de diferentes administraciones siempre de la misma manera?

Yendo un poco más allá, se encuentra a faltar algo de pedagogía en el acceso a la información, explicación práctica de los contenidos agrupados en bloques temáticos. Quizás partamos de un pecado original: no trabajar concienzudamente la normativa con una perspectiva de cooperación interadministrativa. El objetivo no debiera ser cumplir estrictamente con los contenidos que nos obliga a publicar la normativa (no demasiado bien definidos, como hemos visto), sino superarla y apostar por ese cambio cultural del que hacen gala los preámbulos de las leyes: cambiar la forma de trabajar, adaptar los métodos para facilitar la comprensibilidad del ciudadano.

En éste sentido, algunas administraciones autonómicas han optado por facilitar trasvases de información directamente desde diarios oficiales para facilitar la incorporación de información de manera automática. A primera vista, puede ser una buena práctica por la carga de trabajo que ahorra. Pero ese no es el objetivo de la transparencia: el objetivo es que desde el inicio del trámite administrativo, el empleado público se convenza que va a ser publicado con criterios de comprensibilidad. Los diarios oficiales publican reglamentos, actos administrativos, etc. poco adaptados al argot no administrativista.

Relacionamos algunas propuestas al respecto en materia de organización y recursos humanos:

- Relacionar la práctica totalidad de contenidos que obliga la normativa a publicar en lugar de hacerlo de manera dispersa, partiendo del elemento producto como pieza clave:

CARTERA DE PRODUCTOS	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	PLANTILLA DE PERSONAL	PROCESOS SELECTIVOS	OFERTA DE EMPLEO	RETRIBUCIONES	INCOMPATIBILIDADES
Producto 1							
Producto 2							
Producto n							

- Describir con un lenguaje claro y adaptado a cualquier ciudadano todos y cada uno de los conceptos que aparecen en el portal antes de presentarlos. Ayuda en éste sentido cualquier material audiovisual breve que complemente las explicaciones por escrito.

*Pero lo que más hace variar las nóminas de los funcionarios son los complementos. Los hay de tres tipos: específico, que remunera las particulares condiciones de dificultad, turnicidad o incompatibilidad de cada puesto. Otro complemento es el de productividad, que retribuye la mayor o especial dedicación al puesto de trabajo. Se suele repartir en función del número de tardes trabajadas y el nivel de cada puesto, aunque es el único concepto que no está garantizado. En el caso de un profesor de instituto, por ejemplo, se mediría en las horas de tutoría a los alumnos<sup>4</sup>.*

- Disponer los apartados del portal de transparencia como culminación del expediente administrativo, asegurando que forman parte de él, huyendo de la actualización programada cada cierto tiempo.

En el caso de la autorización de una compatibilidad a un empleado público, publicarla de manera inmediata (proactividad) sin que se deba esperar a la actualización mensual del apartado (reactividad).

- Explicar pedagógicamente el porqué de determinadas decisiones estratégicas u operativas, que conlleve no sólo una rendición de cuentas a la ciudadanía sino a la propia organización

En el caso de la incorporación de determinadas plazas en la Oferta público de empleo: ¿Por qué éstas y no otras? ¿Quién y por qué ha decidido el número y el destino?

En el caso del mayor dimensionamiento de un servicio que comporta una dotación de más efectivos en la Relación de puestos de trabajo. ¿Qué política pública se va a llevar a cabo que justifique esa dotación?

- Delimitar qué servicios se deben prestar de manera obligatoria por mandato legal y cuales son de prestación voluntaria y a través de qué fórmulas de gestión, directas o indirectas.

En el caso de la externalización de los servicios urbanos a empresas privadas mediante concesiones, presentar justificaciones del porqué no internalizar el servicio.

En el caso de optar por una gestoría para realizar las nóminas, presentar el cálculo de costes y de cargas de trabajo que comporta su gestión directa.

- Explicar el contenido de los acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos de manera proactiva y determinados proyectos de índole interna.

En el caso del cobro de horas extraordinarias o pluses incorporados en el complemento específico, delimitarlos y justificarlos como un gasto necesario para la prestación de servicios a la ciudadanía.

En el caso de procesos de promoción o carrera profesional de los empleados públicos, abrir canales de participación para su mejora o benchmarking con otras organizaciones.

<sup>4</sup> Extraído de [https://economia.elpais.com/economia/2012/07/14/actualidad/1342295978\\_178804.html](https://economia.elpais.com/economia/2012/07/14/actualidad/1342295978_178804.html)

#### 4) REFLEXIONES COMPLEMENTARIAS

La normativa en materia de transparencia introduce un cambio en la cultura administrativa para que la ciudadanía pueda tener un amplio conocimiento del funcionamiento interno de la administración (control social). El espíritu de la ley es incorporar los lemas de la transparencia, el buen gobierno y la rendición de cuentas en el seno de la organización, un cambio de cultura administrativa. Ello implica:

- Un cambio cultural (mentalidad)
- Un modelo de gestión diferente (transformación organizativa)

La transparencia es una obligación legal (articulado de la Ley), pero sobre todo es un valor o un principio de actuación (preámbulo de la ley). Es también un derecho de la ciudadanía que puede o debe activar (y que la administración debe promocionar). Los principios de transparencia, acceso a la información y buen gobierno deben permitir evaluar la calidad democrática del funcionamiento de las administraciones públicas. Existe una demanda ciudadana sobre el funcionamiento de las administraciones y los procesos de toma de decisión y una mayor participación. No hay que olvidar que la regulación de la transparencia proviene de la desconfianza: cuando la sociedad desconfía y sospecha, exige control.

A los principios básicos de la normativa:

- La transparencia como publicidad activa: proactiva, sin necesidad de demanda expresa.
- El derecho de acceso a la información como complemento de la información publicada, como derecho subjetivo y el silencio positivo en caso de falta de resolución.
- El gobierno abierto permite aprovechar las ventajas de los medios electrónicos para hacer participar a la ciudadanía en la definición de políticas públicas y en la rendición de cuentas.

Se le suma el objetivo del control social que subyace en una mayor calidad democrática: favorecer una mayor participación y compromiso de la ciudadanía en la definición de políticas públicas. El buen gobierno tiene una relación implícita con la buena administración: la mejor prueba de un buen gobierno es su aptitud y tendencia a producir una buena administración. Una buena administración es sinónimo de profesionalizar.

Cumpliremos con la ley, pero ese no es el Objetivo: el Objetivo es incorporar los lemas de la transparencia, la gobernanza y la rendición de cuentas al ADN de la organización. No perdamos de vista que no sólo se trata de colgar información sino de ofrecer para que cualquiera la pueda entender y el seduzca para ser partícipe: existe también el riesgo del exceso de información y provocar asimetrías informativas. Una institución que sólo facilita acceso a la información no rinde cuentas. No olvidemos que transparencia significa empoderar al ciudadano: para que este se impliquen en procesos de coproducción de servicios y productos necesitan información.

La transparencia es algo más que una página web.

## 5) BIBLIOGRAFÍA

- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. «BOJA» núm. 124, de 30/06/2014, «BOE» núm. 172, de 16/07/2014.
- Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón. Publicado en: «BOA» núm. 68, de 10/04/2015, «BOE» núm. 115, de 14/05/2015
- Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública. Publicado en: «BOC» núm. 5, de 09/01/2015, «BOE» núm. 32, de 06/02/2015
- Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha. [2016/14090]
- Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León. Publicado en: «BOE» núm. 74, de 27 de marzo de 2015, páginas 26488 a 26500 (13 págs.)
- Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Publicado en: «DOGC» núm. 6780, de 31/12/2014, «BOE» núm. 18, de 21/01/2015.
- Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana. Publicado en: «DOCV» núm. 7500, de 08/04/2015, «BOE» núm. 100, de 27/04/2015.
- Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura. Publicado en: «BOE» núm. 136, de 7 de junio de 2013, páginas 43224 a 43251 (28 págs.)
- Ley 1/2016, de 18 de enero, de transparencia y buen gobierno. Publicado en: «DOG» núm. 30, de 15/02/2016, «BOE» núm. 81, de 04/04/2016
- Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la buena administración y del buen gobierno de las Illes Balears. Publicado en: «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 2011, páginas 44048 a 44078 (31 págs.)
- Ley 3/2014, de 11 de septiembre, de Transparencia y Buen Gobierno de La Rioja. Publicado en: «BOE» núm. 238, de 1 de octubre de 2014, páginas 77291 a 77304 (14 págs.)
- Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Ciudad Autónoma de Melilla
- Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto. Publicado en: «BON» núm. 125, de 28/06/2012, «BOE» núm. 168, de 14/07/2012.
- Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Publicado en: «BORM» núm. 290, de 18/12/2014, «BOE» núm. 8, de 09/01/2015.