

**Informe de valoración de las alegaciones presentadas por la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Publicas al proyecto de Decreto del Consell, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana en materia de transparencia y se regula el Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en virtud del art 9.1 b) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat.**

De forma general indicar que las disposiciones del Decreto reguladas en el capítulo I del título II (publicidad activa) se aplicarán según el art. 2.2 sólo a la administración de la Generalitat (Presidencia y Consellerias) y a su sector público instrumental. Por lo tanto el art. 31, información relativa al personal empleado público, se refiere a todo el personal de la Generalitat, independientemente de su régimen jurídico y su dependencia orgánica, es decir, al gestionado por función pública, por la Conselleria de Sanidad, Educación y Justicia.

Art. 31.1:

Se acepta la propuesta en cuanto al cambio de redacción del apartado primero. Sin embargo, no se incorpora al texto el segundo apartado propuesto porque en el ámbito de aplicación del Decreto se incluyen los puestos de trabajo gestionados no sólo por función pública sino por el resto de centros directivos competentes en la materia, por lo tanto se hace referencia a que se actualizará conforme a los criterios establecidos en la normativa específica de cada sector.

Se propone una nueva redacción adaptada:

“La plantilla orgánica de plazas, la relación de puestos de trabajo o instrumento análogo de planificación de los recursos humanos referido a todo el personal empleado público, independientemente de su régimen jurídico y su dependencia orgánica.  
Esta información se publicará actualizada al menos anualmente conforme los criterios establecidos en la normativa específica de cada sector y será suministrada por los centros directivos competentes en la materia.”

Art. 31.3, se acepta la propuesta y se sustituye la redacción del artículo conforme al texto propuesto:

“Respecto al personal eventual, se publicará, como mínimo, el departamento del Consell al que se encuentran adscritos, su categoría y retribución íntegra bruta anual, así como su nombramiento y cese en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Esta información, que se actualizará cada vez que produzca un nuevo nombramiento o cese, será suministrada por

el centro directivo competente en materia de función pública, salvo la referente a la retribución íntegra bruta anual, que será suministrada por el centro directivo competente en materia de presupuestos.

Previo consentimiento de la persona interesada se publicará información sobre su perfil y trayectoria profesional.”

Art.31.4, se acepta la propuesta y se sustituye la redacción del artículo conforme al texto propuesto:

*Las ofertas de empleo y la información relativa a todos los procesos de selección, que incluirá, en particular, las listas que se generen en los procesos de selección y promoción, de forma que pueda concederse la posición sucesiva de candidatos aprobados en cada prueba o ejercicio de dicho proceso. Asimismo se dará la misma publicidad a los procedimientos de consolidación de empleo y funcionarización y a la convocatoria, listados y resolución de los procedimientos de concursos de méritos.*

Art. 31.5, se acepta sustituir el concepto “listas de empleo”, por el de “listados del personal que integra las mismas” y además se modifica el contenido por entender que el régimen de publicidad de las bolsas viene regulado por su normativa específica. Sin embargo, se añade el texto propuesto por ese órgano directivo, indicando una actualización mínima mensual y se establece una implementación de otros sistemas de actualización inmediatos de forma progresiva.

La redacción del apartado 5 se sustituye por la siguiente:

*“Las bolsas de empleo temporal y listados de personal que integra las mismas, con detalle de información que permita efectuar un seguimiento de su gestión. Asimismo, se publicará los listados actualizados de las bolsas de trabajo con una periodicidad mínima mensual, sin perjuicio de que progresivamente se implementen otros sistemas de actualización inmediatos”*

Art. 31.6, se acepta la redacción propuesta, excepto en lo que hace referencia a la publicidad de las iniciales de las personas interesadas.

La redacción del apartado 6 se sustituye por la siguiente:

*“Una relación de personal empleado público que haya sido autorizado para compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado, con las limitaciones previstas en la ley. Dicha información, que se publicará trimestralmente, incluirá el nombre y apellidos de las personas afectadas, el centro directivo del que dependen, el carácter público o privado de la actividad que se compatibiliza sí como la causa y duración de la misma.”*

Se defiende la redacción original del Proyecto del Decreto en cuanto a la publicidad del nombre y apellidos del interesado, por considerar que es acorde con el informe de la Abogacía de la Generalitat de fecha 13-10-15 y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno del Estado de fecha 28-7-15. Además, esta redacción cumple con la filosofía de la Ley *“el conocimiento público de que un determinado empleado ha sido expresamente autorizado a realizar una actividad particular (pública o privada), y por lo tanto, cabría considerar que el objetivo sólo se cumple si en la práctica se hace pública la identidad de éste”*.

El informe de la Abogacía de la Generalitat analiza el alcance de la publicidad activa de las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad de los empleados públicos conforme al art. 3.2.f) de la Ley 2/2015. Tras hacer un amplio análisis, concluye que como norma general los reconocimientos de compatibilidad se hallarán dentro del supuesto de hecho recogido en el apartado 3 del art. 15 de la LTAIBG, esto es, una información que no contiene datos especialmente protegidos, y que por lo tanto se deberá realizar una previa ponderación entre el interés público en la divulgación de esta información y la protección de datos de carácter personal.

Por su parte, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, órgano análogo en el Estado al Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno valenciano, al que le corresponde *“adoptar criterios de interpretación uniforme de las obligaciones contenidas en esta ley”*, en su informe de 28-7-2015, en el que analiza el borrador del reglamento de desarrollo de la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, respecto de la publicidad de las resoluciones de compatibilidad establece lo siguiente:

*La letra h) se refiere, en el último inciso, a las resoluciones de compatibilidad de los funcionarios públicos, señalando, en este sentido, que serán objeto de publicación “previa disociación de los datos de carácter personal”.*

*A criterio de esta Comisión este inciso debería ser suprimido teniendo en cuenta que, de acuerdo con el artículo 15 la LTAIBG, la protección de los datos de carácter personal -siempre que no sean especialmente protegidos- no opera como un límite absoluto de la publicidad activa o la información pública, sino que debe ser aplicada en función de las circunstancias del caso concreto y en base a una ponderación de su incidencia en éste frente a la del interés público existente en la divulgación de la información.*

*En el caso de las autorizaciones de compatibilidad de los empleados públicos, parece claro que la finalidad perseguida con la divulgación de la información –el conocimiento público de que un determinado funcionario o empleado ha sido expresamente autorizado a realizar una*

*actividad particular- solo se realiza en la práctica si se hace pública la identidad de éste, por lo que no puede presuponerse una limitación absoluta de la información por causa de la protección de datos. En todo caso, habrá que ponderar, en cada caso, la incidencia en uno u otro ámbito de la publicación de los datos personales, considerando factores como el nivel jerárquico o las funciones del empleado en cuestión.*

Respecto de este último precepto la Abogacía de la Generalitat entiende que la aplicación de una diferenciación, en este supuesto concreto, por razón de nivel jerárquico de los empleados públicos podría resultar una discriminación carente de fundamento y contraria al principio de igualdad.

Además destaca que que las observaciones realizadas serían aplicables con independencia de que el reconocimiento de compatibilidad lo fuera para una actividad pública o privada.

En cualquier caso, el citado informe aclara que resultará esencial el desarrollo reglamentario de la ley valenciana para resolver la consulta planteada. Es eso precisamente lo que se pretende aclarar mediante el art. 31.5 del proyecto de Decreto, concretar de manera técnica aspectos de la ley, y ayudar a su ejecución. Para ello se ha tenido en cuenta tanto el informe de la Abogacía de la Generalitat como el Informe del Consejo de Transparencia y Acceso a la información pública del Estado (anexo I).

Art. 31.7 se acepta la propuesta y se sustituye la redacción del artículo conforme al texto propuesto:

*“Información anual sobre el número, crédito horario anual y mensual, de las personas que formen parte de los órganos de representación del personal empleado público en cada órgano o entidad, así como idénticos datos de la representación sindical, todo ello por organización sindical. Asimismo, el número de personas que gozan de la dispensa total de asistencia al trabajo, y la causa, por cada organización sindical.”*

LA DIRECTORA GENERAL DE TRANSPARENCIA I PARTICIPACIÓ



Digitally signed by AITANA JOANA MAS  
MAS -  
Date: 2017.01.18 14:30:59 CET