

# Índice

<b>Abreviaturas</b> .....	13
<b>Presentación</b> .....	17
<b>1. Transparencia y gestión pública: aspectos constitucionales e institucionales y su proyección sobre el empleo público</b> .....	19
1.1. El sentido constitucional de la transparencia .....	19
1.2. El buen gobierno, o «cómo llegar a Dinamarca» .....	24
1.3. Democracia y Función Pública .....	26
1.3.1. La integridad del personal empleado público como objeto de la transparencia .....	31
1.3.2. Una cuestión emergente: la protección al funcionariado denunciante .....	35
<b>2. Dimensiones de la publicidad sobre la actividad / política de personal</b> .....	37
2.1. Panorama general de la legislación autonómica en materia de empleo público .....	37
2.2. Obligaciones sobre la información en materia de empleo público .....	42
2.2.1. Información sobre la organización .....	42
2.2.2. Información sobre la ordenación del empleo público .....	43
2.2.3. Información sobre la estructura de personal .....	45
2.2.4. Información sobre altos cargos y personal eventual .....	46
2.2.5. Información sobre acceso al empleo público .....	47
2.2.6. Información sobre el sistema retributivo .....	49
2.2.7. Información sobre compatibilidades .....	50
2.2.8. Información sobre relaciones sindicales .....	51

2.3. Información de relevancia jurídica: criterios, decisiones y actuaciones en materia de personal.....	53
2.4. Información económica, presupuestaria y estadística.....	55
2.5. Información en materia de planificación y programación de recursos humanos.....	56
2.6. Información sobre la actividad de subvenciones existente en la gestión de personal.....	60
2.7. Información sobre otros aspectos de la actividad de gestión de recursos humanos: el «personal indirecto».....	60
2.8. La organización para la transparencia.....	61
<b>3. El acceso a la información sobre empleo público.....</b>	<b>65</b>
3.1. Breve referencia al derecho de acceso a la información.....	65
3.2. Los márgenes del derecho: límites y causas de inadmisión de las solicitudes de información.....	67
3.2.1. Límites y causas de inadmisión: su aplicación.....	68
3.2.2. Límites (1). La prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios.....	70
3.2.3. Límites (2). Las funciones administrativas de vigilancia, inspección y control.....	72
3.2.4. Límites (3). El secreto profesional y la propiedad intelectual e industrial.....	72
3.2.5. Límites (4). La garantía de la confidencialidad o el secreto requerido en procesos de toma de decisiones.....	73
3.2.6. Causas de inadmisión (1). Información que tenga carácter auxiliar o de apoyo como la contenida en notas, borradores, opiniones, resúmenes, comunicaciones e informes internos o entre órganos o entidades administrativas.....	74
3.2.7. Causas de inadmisión (2). Información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración.....	76
3.2.8. Causas de inadmisión (3). Solicitudes de información dirigidas a un órgano en cuyo poder no obre la información cuando se desconozca el competente.....	77
3.2.9. Causas de inadmisión (4). Solicitudes de información que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo.....	77
3.3. El acceso a la información sobre empleo público y la protección de datos personales.....	78

3.3.1. La ponderación de intereses en las solicitudes de acceso a la información sobre empleo público.....	82
3.4. Los problemas de los «regímenes especiales de acceso» a la información en materia de empleo público. Órganos de representación de personal y concejales .....	85
3.5. Dimensiones concretas de la información sobre empleo público .....	88
3.5.1. Retribuciones e instrumentos de ordenación del empleo público (RPT, catálogos, plantillas).....	89
3.5.2. Acceso y provisión .....	93
3.5.3. Sector público.....	97
3.5.4. Compatibilidades.....	98
3.5.5. Otras cuestiones «de personal».....	99
<b>4. Especial referencia a las cuestiones relacionadas con la selección en el empleo público.....</b>	<b>103</b>
4.1. El «elefante en la habitación» del empleo público local y el cambio en curso: transparencia y limitación de la discrecionalidad técnica.....	103
4.2. La mejora de la transparencia en los procedimientos de selección: un modelo de gestión.....	107
4.2.1. La configuración de los órganos técnicos de selección.....	108
<b>Conclusión: otro enfoque para la gestión del empleo público .....</b>	<b>113</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>117</b>
<b>Autor.....</b>	<b>125</b>