



**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

**Trabajo Fin de Grado**

**TRANSPARENCIA ACTIVA EN EL EMPLEO  
PÚBLICO DE LOS AYUNTAMIENTOS:  
PUBLICIDAD DE LOS SALARIOS Y DE LOS  
PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN**

*Presentado por:*

**Evelyn Carolina Rivas Veliz**

*Tutor/a:*

**Jaime Clemente Martínez**

**Grado en Gestión y Administración Pública**

**Curso académico 2019/20**



## ABREVIATURAS

Art.:	Artículo.
Arts.	Artículos.
CCAA.:	Comunidades autónomas.
CE.:	Constitución Española.
CTBG.:	Consejo de transparencia y buen gobierno.
EBEP.:	Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
ICPA.:	Indicador de cumplimiento en publicidad activa.
IPTA.:	Indicador de transparencia en publicidad activa.
ITA.:	Índice de transparencia de Ayuntamientos.
LMRFP.:	Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública.
LTAIPBG.:	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
LTV.:	Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana.
MESTA.:	Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la actividad pública.
p.:	Página.
pp.:	Páginas.
RPT.:	Relación de puestos de trabajo.

# Índice

1. Introducción .....	5
2. Análisis teórico del empleo público .....	7
2.1. Concepto y clases de los empleados públicos .....	7
2.2. Relación de puestos de trabajo .....	9
2.4. La composición retributiva.....	10
3. Transparencia activa en el ámbito público .....	10
3.1. Marco normativo .....	11
a) Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno .....	11
b) Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana .....	13
3.2. La implantación de la transparencia del empleo público en los Ayuntamientos	16
3.3. Procedimientos de selección.....	18
3.4. Órganos de selección y sistemas selectivos .....	20
3.5. Control y seguimiento de la transparencia .....	21
a) Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.....	21
b) Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno .....	22
4. Evaluación de la transparencia en los Ayuntamientos .....	22
4.1. Portal de Transparencia .....	23
4.2. Técnicas para medir la transparencia.....	25
a) Índice de transparencia de Ayuntamientos.....	25
b) Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la administración.....	28
4.3. Estudio de la aplicación de la transparencia en las sedes electrónicas de los municipios de la provincia de Castellón de la Plana.....	30
a) Publicidad de los procedimientos de selección de personal.....	31
b) Acceso a la relación de puestos de trabajo: publicidad de los salarios.....	34
4.4. Estadística de la transparencia en los municipios grandes, medianos y pequeños de la provincia de Castellón de la Plana .....	37
5. Conclusiones .....	38
6. Bibliografía.....	41
7. Resumen en inglés .....	45

## 1. Introducción

*“La transparencia es el primer pilar del gobierno abierto y persigue facilitar que la ciudadanía tenga un conocimiento efectivo de la actividad y el funcionamiento de las administraciones públicas. La transparencia facilita que la ciudadanía pueda participar en asuntos públicos. Asimismo, la transparencia permite que las administraciones públicas puedan rendir cuentas de su actuación y, de este modo, la ciudadanía controlarla. En última instancia, la transparencia es un mecanismo que tiene un impacto positivo en la promoción de la integridad pública, y, por ende, en la lucha contra la corrupción.”<sup>1</sup>*

*“La publicidad activa, responde a la obligación, por parte de las Administraciones públicas y sus entidades e instituciones dependientes, de publicar de manera permanente determinada información pública exigida por la ley en sus portales de transparencia o sitios web, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad. La publicidad activa comprende aquella información que ha de ser publicada de manera obligatoria y proactivamente y que debe ofrecerse sin necesidad de ser solicitada y con actualizaciones periódicas.”<sup>2</sup>*

La transparencia es un concepto relevante ya que en la actualidad las entidades públicas deben utilizar las herramientas apropiadas y suficientes para suministrar determinada información a través de sus sedes electrónicas o portales de transparencia con el fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos. A través del uso adecuado de la transparencia las administraciones públicas tienen obligación de rendir cuentas a la ciudadanía.

Para que en las administraciones públicas resulte más eficaz la aplicación de la transparencia se debe respetar los que establecen la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el ámbito estatal, y la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana, en el ámbito autonómico. Mediante la aplicación

---

<sup>1</sup> Alguacil Sanz, M., Cerillo Martínez, A., González Aguilera, S., Moro Cordero, M.A., “La Transparencia pública”, VLEX España – Información jurídica inteligente, Accessed Mayo 8, 2020. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/transparencia-publica-670784737>.

<sup>2</sup> Portal de la Transparencia-Región de Murcia, “¿Qué Es La Publicidad Activa?” Accessed Mayo 8, 2020. <https://transparencia.carm.es/que-es-la-publicidad-activa>.

de ambas leyes se pretende prevenir la corrupción y que los ciudadanos aumenten su grado de confianza en el gobierno y se incentive a que éstos participen más en los asuntos públicos.

El objeto de este presente trabajo será mostrar un enfoque teórico y práctico de la transparencia y de la publicidad activa, es decir, explicar la normativa por la que se regulan, de qué manera están ambos conceptos implantados en el ámbito del empleo público y cómo se controla que haya un buen funcionamiento de ello.

Además, consistirá en determinar si realmente los Ayuntamientos de la provincia de Castellón de la Plana emplean la transparencia en sus sedes electrónicas o portales de transparencia llevando a cabo lo establecido por la normativa estatal y autonómica. Se analizará lo que publican y de qué forma lo hacen en lo referente a la publicidad de los procedimientos de selección y de los salarios.

En este trabajo de investigación se estudiará los siguientes ámbitos, la relación de puestos de trabajo, cómo se configuran los salarios de los empleados públicos, como se realiza la publicidad de los procesos de selección y la obligación que tienen los Ayuntamientos en referencia a la transparencia activa.

Se examinará si es efectivo el funcionamiento de la transparencia municipal, pues se observará si existen defectos o carencias en los distintos Ayuntamientos de la provincia y también se analizará si está implantada de una manera correcta y organizada la transparencia respecto al empleo público.

Se explicará qué métodos existen para medir y evaluar la transparencia de los Ayuntamientos y quiénes son los encargados de vigilar que la ley de transparencia estatal y autonómica se aplique.

Los objetivos del presente trabajo serán los siguientes:

- Definir los diferentes tipos de empleados públicos y especificar que debe contener una relación de puestos de trabajo.
- Obtener información sobre la transparencia mediante distintos tipos de vista de varios autores.

- Explicar en qué consiste la normativa estatal y autonómica.
  
- Comprobar si existe transparencia municipal en materia de publicidad de los procedimientos de selección de personal y de los salarios.
  
- Analizar el funcionamiento de las sedes electrónicas y portales de transparencia de los Ayuntamientos es correcto.
  
- Se informará cuáles son los sistemas para evaluar y medir la transparencia de los Ayuntamientos, así como se especificará cuál es el más utilizado.
  
- Se realizará un estudio sobre la información suministrada por los Ayuntamientos sobre los procesos selectivos y la relación de puestos de trabajo, a través de sus sedes electrónicas y portales de transparencia.
  
- Se realizará una estadística comparando los resultados en donde se podrá visualizar el porcentaje de transparencia existente en los municipios pequeños, medianos y grandes de la provincia de Castellón de la Plana.
  
- Y por último, se expondrá unas conclusiones que se han desarrollado después de haber realizado la investigación y la redacción del presente trabajo.

## **2. Análisis teórico del empleo público**

Los empleados públicos se rigen por el *Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público (EBEP)*, el presente estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y además determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Para poder obtener cualquier plaza de empleo público se debe cumplir un procedimiento selectivo, esto se realiza, después de que los Ayuntamientos hayan publicado las ofertas de trabajo en los distintos portales de transparencia o sedes electrónicas.

### **2.1. Concepto y clases de los empleados públicos**

La definición de empleados públicos se encuentra establecida en el artículo 8 del EBEP, *éstos son quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas*

*al servicio de los intereses generales.* El empleado público es un trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena y con dependencia funcional, en el ámbito de organización y dirección de la Administración.

En los artículos 9 al 12 del EBEP se dispone la clasificación del personal que está al servicio de las Administraciones Públicas, y se define a cada uno de la siguiente manera:

-Funcionarios de carrera: *son quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.*

-Funcionarios interinos: *son los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: cuando los funcionarios de carrera no puedan cubrir plazas vacantes, la sustitución de momentánea de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal, y por último, el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.*

En el artículo 10.2 del EBEP se establece que se deberán respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección de funcionarios interinos. A éstos les es aplicable el régimen general de los funcionarios de carrera.

-Personal laboral: *el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.*

-Personal eventual: *el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. El nombramiento y cese serán libres.*



## **2.2. Relación de puestos de trabajo**

Cada una de las Administraciones Públicas debe contar con una relación de puestos de trabajo (RPT), ya que el personal que se encuentra a su cargo debe estar ordenado de una forma apropiada y tener especificadas las funciones de cada puesto de trabajo. La relación de puestos de trabajo se encuentra regulada en la *Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP)*, la presente ley expone la definición y las características de una relación de puestos de trabajo.

El artículo 15 de la LMRFP establece que *se trata de un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:*

*-Las relaciones deberán comprender conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por el personal laboral.*

*-Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo, y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.*

*-Con carácter general, los puestos trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos, así como de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.*

*-La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.*

*-La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.*

También el EBEP hace una mención a la relación de puestos de trabajo en el artículo 74 y establece lo siguiente:

*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.*

#### **2.4. La composición retributiva**

*Las retribuciones de los funcionarios se clasifican en básicas y complementarias. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de EBEP.*

Las retribuciones complementarias engloban las características del puesto de trabajo, como, por ejemplo, la dificultad técnica, el desempeño profesional, los resultados alcanzados por los empleados, los servicios prestados fuera de la jornada laboral de trabajo, etc.

Por último, *las pagas extraordinarias son dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, de acuerdo con lo establecido con el artículo 22.4 del EBEP.*

### **3. Transparencia activa en el ámbito público**

*“Los continuos casos de corrupción política o la creciente pérdida de confianza en las instituciones han provocado la necesidad de aumentar la transparencia en todos los ámbitos del sector público. La transparencia es una necesidad para la ciudadanía, quien cada vez más, reclama a sus gestores públicos una mayor divulgación de información que le permita desempeñar su papel en la sociedad. El acceso a la información debe*

*configurarse como una herramienta necesaria y un pilar fundamental en nuestras sociedades.*<sup>3</sup>

Para evitar que en los Ayuntamientos haya corrupción con los fondos públicos, mediante la aplicación de ambas leyes, se intenta que haya una mayor calidad de transparencia en la difusión de información.

En este capítulo, se hablará tanto de la transparencia como de la publicidad activa en el ámbito público. La transparencia activa se define como la obligación que tienen las instituciones públicas de aportar todo tipo de información importante sobre los asuntos referentes a ellas y dicha información debe estar actualizada continuamente.

Por otro lado, la publicidad activa también se trata también de una obligación que deben cumplir las Administraciones Públicas, deben publicar de manera constante la información pública que les exige la ley de transparencia y debe ser expuesta en sus portales de transparencia o páginas web, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad.

### **3.1. Marco normativo**

La transparencia y publicidad activa se encuentran reguladas en la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno* (LTAIPBG) en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico se encuentra en la *Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana* (LTV). A continuación, se expondrá como mediante estas dos leyes se debe aplicar el concepto de la transparencia en la difusión de todo tipo de información pública.

#### **a) Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**

*“La falta de legislación dentro del ordenamiento español ha provocado la aprobación de la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno pretende incrementar la transparencia en la actividad pública, garantizar el acceso a la*

---

<sup>3</sup> Balaguer Coll, M. T., Brun Martos, M. I., “La transparencia en las administraciones locales españolas”, *Revista de contabilidad y tributación*, 2016, n.399, p. 144.

*información y establecer las organizaciones de buen gobierno a seguir por los responsables públicos.”<sup>4</sup>*

Por lo tanto, esta ley es la que rige la transparencia, la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública de los ciudadanos. Como se ha dicho con anterioridad es que lo que se intenta mediante esta ley es incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública, reconociendo y garantizando el acceso a la información de ámbito público. Expone las obligaciones que deben ser cumplidas los responsables públicos, así como las consecuencias jurídicas a causa de su incumplimiento.

Además, se pretende que todos los ciudadanos mediante la aplicación de la transparencia sepan a qué van destinados los fondos públicos y que decisiones se toman para llevar a cabo determinadas medidas. Se intenta promover la transparencia de la actividad pública, con el cumplimiento de las obligaciones en lo referente a la publicación de datos y proveer una información veraz y correcta para los ciudadanos.

La forma más adecuada de difundir la información pública debe ser a través de portales de transparencia por parte de los sujetos obligados. *“Sin embargo, en la práctica, este texto legal dista de procurar información a los ciudadanos sobre el proceso de adopción de decisiones y el destino del dinero público.”<sup>5</sup>*

En cuanto, a la transparencia de la actividad pública, la ley nos indica el ámbito de aplicación y los sujetos obligados. En el artículo 2.1 LTAIPBG se establece que las disposiciones de este título se aplicarán a los siguientes:

1. *La Administración General del Estado, Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.*
2. *Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.*
3. *Los organismos autónomos, las Agencia Estatales, las entidades públicas empresariales.*
4. *Las entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia, vinculadas a las Administraciones Públicas.*

---

<sup>4</sup> Balaguer Coll, M. T., Brun Martos, M. I., “La transparencia en las administraciones locales españolas”, Revista de contabilidad y tributación, 2016, n.399, p. 144.

<sup>5</sup> Ruiz-Rico Ruiz, C., “Breves Consideraciones Jurídicas En Torno a La Reciente Ley Española de 19/2013, 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a La Información Pública y Buen Gobierno”, Boletín mexicano de derecho comparado, Accessed Abril 3, 2020.[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332014000200012](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332014000200012).

##### 5. *Las corporaciones de Derecho Público, entre otros.*

Estos sujetos están en la obligación de proporcionar información de la actividad pública en sus respectivas sedes electrónicas. El artículo 5 de la LTAIPBG menciona la publicidad activa, muestra los principios por los cuales debe regirse la difusión de la publicidad. A continuación, se hará una breve citación de algunos de ellos:

*-Los sujetos mencionados anteriormente, publicarán de forma periódica y actualizada la información cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública.*

*-Cuando la información contuviera datos especialmente, protegidos, la publicidad sólo se llevará a cabo previa disociación de los mismos.*

*-La información será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web, de una manera clara, estructurada y entendible para los interesados. Se intentará establecer mecanismos, tales como la accesibilidad, la calidad y la reutilización de la información publicada.*

*El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno velará por el cumplimiento de las obligaciones por parte de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo previsto, en el artículo 9 de la LTAIPBG.*

##### **b) Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana**

En el ámbito autonómico, concretamente en la Comunidad Valenciana la ley que rige la transparencia de la actividad pública es la *Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana (LTV)*. Por lo tanto, en la Comunidad Valenciana se debe aplicar y respetar la ley estatal y autonómica.

El objeto de la citada ley es, regular y garantizar, en el ámbito de la Comunidad Valenciana, el ejercicio del principio de transparencia y derecho de libre acceso a la información pública, así como, promover y fomentar la participación ciudadana en los asuntos públicos.

La LTV es de obligado cumplimiento para todas las entidades de la Administración local de la Comunidad Valenciana, en este caso, los Ayuntamientos. Con la aplicación de la LTV en conformidad con la LTAIPBG, se intenta avivar el desarrollo de la transparencia en el ámbito autonómico, para que exista una mayor eficiencia y reducir al máximo el nivel de corrupción existente.

El artículo 7 de la LTV nos señala como deben actuar las entidades de la Administración local:

*La Generalitat y las organizaciones comprendidas en el artículo 2 actuarán con transparencia, y la promoverán mediante la publicidad y difusión de la información y la actividad pública mediante diferentes canales, en especial a través de internet, en los términos establecidos en esta ley y en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, promoviendo y garantizando el acceso por la ciudadanía a la información, tanto en soporte papel como electrónico.*

La LTV en el artículo 4.2 establece unos principios generales para la interpretación y aplicación de esta ley:

- *Principio de transparencia: que garantiza una actividad pública fundada en la accesibilidad de la información y en la excepcionalidad de las restricciones que sólo podrán fundarse en la protección de otros derechos.*
- *Principio de publicidad: en virtud del cual la información difundida será veraz, y objetiva, estará actualizada y se publicará periódicamente.*
- *Principio de libre acceso a la información pública por la ciudadanía, de una manera accesible, comprensible y de la forma más simple e inteligible que sea técnica y organizativamente posible atendiendo a su naturaleza.*
- *Principio de orientación a la ciudadanía: la actividad pública se articula en torno a la ciudadanía, como eje y referencia de su estrategia.*
- *Principio de participación ciudadana: se promueve que la ciudadanía, tanto individual como colectivamente, colabore en los asuntos públicos.*

- *Principio de modernización y neutralidad tecnológica: impulsa el empleo de las nuevas tecnologías con el objeto de diseñar procesos más eficientes y cercanos a la ciudadanía.*
- *Principio de responsabilidad y rendición de cuentas: la actividad pública y la de sus servidores exige la asunción de la responsabilidad derivada de tal desempeño, mediante el impulso de la evaluación de políticas y la rendición de cuentas.*
- *Principio de reutilización de la información: la información se publicará y difundirá en formatos que posibiliten y favorezcan su reutilización, como forma de creación de valor añadido.*

Además, para aplicar la publicidad activa al igual que la ley 19/2013 se establecen unas obligaciones sobre ella, como puede ser que la información debe proporcionarse de una forma veraz, objetiva y actualizada, comprensible y fácilmente localizable.

*En el ámbito de la Administración de la Generalitat y su sector público, se establecerán reglamentariamente los requerimientos técnicos y procedimientos adecuados para garantizar la accesibilidad, la interoperabilidad, la calidad y la reutilización de la información publicada, así como su identificación y localización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.2 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valenciana.*

El artículo 8.4 señala que las entidades que forman parte de la Administración local de la Comunidad Valenciana sujetarán sus obligaciones de publicidad activa a lo establecido en los artículos 6,7 y 8 de la Ley 19/2013, en éstos se expone cómo y cuándo debe publicarse la información, institucional, organizativa, de planificación, la de relevancia jurídica, económica, presupuestaria y estadística.

La Administración de la Generalitat realizará la difusión de la información a través de un Portal de Transparencia. Donde la información debe estar detallada de manera fácil y comprensible para los ciudadanos, y que el acceso a dicho portal sea lo más cómodo posible. Aunque habría que plantearse si en la práctica se aplican estas obligaciones y si el Portal de Transparencia funciona eficazmente.

### 3.2. La implantación de la transparencia del empleo público en los Ayuntamientos

Como se ha podido observar, con la ley estatal y autonómica se pretende implantar una mayor transparencia en la manipulación de datos de dominio público. Así como, mejorar los servicios suministrados a los ciudadanos a través de los portales de transparencia y garantizar una correcta gestión pública.

Todos los Ayuntamientos son sujetos obligados, deben cumplir y aplicar la Ley de Transparencia. Sus sedes electrónicas tienen por objeto justificar y ampliar la transparencia de la actividad pública y garantizar a los ciudadanos el derecho de acceso a la información relativa a la gestión pública. *“Tienen la obligación de estar periódicamente actualizando la información publicada y que sea suministrada o difundida por medios o en formatos adecuados para que resulten accesibles y comprensibles.”*<sup>6</sup>

El tipo de información que deben publicar los Ayuntamientos abarca diversos temas. Tales como, institucional, organizativa, de relevancia jurídica, económica, presupuestaria, estadística, de planificación, etc.

En el ámbito estatal, en cuanto a la información institucional, organizativa y de planificación, las obligaciones que tienen los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación se establecen en el artículo 6.1 de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, de acceso a la información pública y buen gobierno*, pues éstos deberán publicar *información relativa a las funciones que desarrollan, la normativa que les sea de aplicación, así como a su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional*. Pero no se señala que más obligaciones deben existir al respecto.

Se puede decir que no se establece ningún apartado o artículo específico sobre la publicidad activa de los procedimientos de selección y de los salarios en la LTAIPBG. Es decir, no se explican de manera amplia cuáles son las obligaciones que les corresponden a las entidades públicas y la forma en que deben publicar los datos referentes al personal que presta su servicio.

---

<sup>6</sup> Artículo 8.3 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunidad Valencia.



En la Comunidad Valenciana, la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana establece de una forma más clara y ordenada las obligaciones de la publicidad activa y de la difusión de la información. También realiza mayor hincapié a la relación de puestos de trabajo y procedimientos de selección.

Una de las obligaciones que establece es que la información que suministren o difundan las distintas organizaciones a través de sus portales webs, *“será veraz, objetiva y actualizada, se publicará de una forma clara estructurada, comprensible y fácilmente localizable. Toda la información se suministrará o difundirá por medios o en formatos adecuados para que resulten accesibles y comprensibles.”*<sup>7</sup>

La información institucional, organizativa y de planificación, es decir, la relación de puestos, la publicidad de los salarios y de los procedimientos de selección que se tiene que publicar en los portales de transparencia de los distintos Ayuntamientos de la Comunidad Valenciana, se encuentra recogida en el artículo 9.3.2 de la LTV, que establece que las organizaciones incluidas en el artículo 2 deberán publicar:

- *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.*
- *La plantilla orgánica de plazas, la relación de puestos de trabajo o instrumento análogo de planificación de los recursos humanos y retribución económica anual.*
- *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.*
- *La oferta anual de empleo público incluyendo sus convocatorias y estado de desarrollo y ejecución.*
- *Las convocatorias de selección temporal de sus empleados.*
- *Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a sus empleados.*

---

<sup>7</sup> Arts. 8.1 y 8.3 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

- *Información estadística desagregada sobre el número y distribución por organizaciones y órganos o entidades de los representantes sindicales y unitarios de los empleados públicos, detallando el crédito horario anual del que disponen.*

Lo que cabría destacar que, tanto en la ley autonómica como en la estatal, no se dedica ningún artículo o apartado para hablar más extensamente de lo referente al personal de las Administraciones Públicas (la relación de puestos, de la publicidad de los procedimientos de selección y de los salarios), esto ocurre sobre todo en la LTAIPBG. Pues en ésta (LTAIPBG) no se exponen unas normas específicas de cómo se deben tratar los datos referentes a los procedimientos selectivos y salarios. En cambio, en la LTV se amplía un poco más esta información y se explica que es lo que se debe de publicar. *“La transparencia no solo es la información que el Ayuntamiento quiere publicar, también es aquella información que los ciudadanos quieren conocer.”*<sup>8</sup>

### **3.3. Procedimientos de selección**

*“Tras la oferta de Empleo Público comienzan los procesos de selección. Hay que tener en cuenta que estos procedimientos tienen unos condicionamientos constitucionales. Rige, desde luego, el principio de igualdad, lo que determina que la Administración no pueda actuar como el empresario privado, en régimen de libertad de contratación. Por el contrario, el artículo 23.2 CE dispone que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.”*<sup>9</sup> El artículo 103.3 CE hace mención del acceso a la función pública, pues éste debe estar acorde los principios de mérito y capacidad.

Todas las Administraciones Públicas, en este caso, los Ayuntamientos deben publicar en sus respectivas páginas webs las ofertas de empleo público, después de esto, es cuando entran en acción los procedimientos de selección. *“Para acceder a la información del estado de tramitación de un proceso selectivo, como son la publicación de convocatorias, aprobación de listas de admitidos y excluidos, fecha de celebración de exámenes, declaración de personas que superan los ejercicios, etc., se debe realizar*

---

<sup>8</sup> Campos Ocuña, C., “¿Existe Transparencia en los Ayuntamientos Españoles?”, The economy journal, Accessed Abril 6, 2020. <https://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/714632/existe-transparencia-ayuntamientos-espanoles>.

<sup>9</sup> Desdentado Daroca, E., Las Relaciones Laborales En Las Administraciones Públicas, ed. act. Albacete: Bomarzo, 2016, p. 59.

*a través de la página web correspondiente al órgano convocante y que se indique en las bases de la convocatoria.”<sup>10</sup>*

La ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana establece el artículo 9.3.2 apartados d) y e) que las organizaciones deberán publicar la oferta anual de empleo público incluyendo sus convocatorias, estado, desarrollo y ejecución y las convocatorias de selección temporal de sus empleados.

Los procedimientos de selección se rigen por los principios rectores que se encuentran establecidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, son los siguientes:

- 1. Principio de igualdad, mérito y capacidad.*
- 2. Publicidad de las convocatorias y de sus bases en el boletín oficial correspondiente.*
- 3. Transparencia, con la exigencia de claridad en los criterios de selección, en el proceso de designación de los miembros del órgano de selección, en la motivación de la resolución que se dicte y en el estado del procedimiento.*
- 4. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- 5. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- 6. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, en la medida en que las exigencias deben valorar las capacidades requeridas por los puestos.*
- 7. Agilidad como garantía de rapidez del procedimiento, eliminando formalismos no justificados.*

*“Respecto a los trámites administrativos del proceso de selección de personal que son objeto de publicación -y que contienen datos personales-, se prevén los siguientes: las listas de admitidos y excluidos, los miembros del tribunal de selección, la relación de aprobados y el nombramiento como funcionarios de carrera. En cuanto al procedimiento*

---

<sup>10</sup> Portal Institucional del Ministerio de Hacienda, “Cuáles Son Las Fases de Los Procedimientos de Selección y Cómo Se Puede Conocer Su Estado de Tramitación”, Accessed Abril 6, 2020. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Empleo%20Publico/Paginas/estado-tramitacion-procesos-selectivos.aspx>

*de provisión de puestos de trabajo, tanto por concurso de méritos como por libre designación, se contempla la publicación de la convocatoria y su resolución.*

*La publicidad de estos actos debe realizarse no sólo en los diarios o boletines oficiales, sino también en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web. En este sentido, es de lamentar que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno se haya olvidado por completo de la publicidad activa de los procesos de selección de personal.”<sup>11</sup>*

### **3.4. Órganos de selección y sistemas selectivos**

*“El art. 60 EBEP establece que los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, debiendo tenderse a la paridad en razón del sexo. Como garantía de la imparcialidad se prevé que el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. Se ha indicado que, por las mismas razones, debería quedar excluido el personal laboral no fijo.”<sup>12</sup>*

En cuanto a los procedimientos de selección de personal, se encuentran regulados en el artículo 61 del EBEP, *tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.*

Los sistemas selectivos se distinguen de la siguiente manera:

1. Concurso-oposición: se trata de la realización de varias pruebas más la valoración de méritos, de esta manera se determina la capacidad de los aspirantes.
2. Oposición: realización de distintas pruebas a los aspirantes.

---

<sup>11</sup> Blanes, M.A. - Blog de transparencia y gobierno abierto, “La Transparencia Del Proceso Selectivo de Empleados Públicos: El Acceso a Los Exámenes y a Las Bolsas de Trabajo”, Accessed Abril 6, 2020. <https://miguelangelblanes.com/2015/10/13/la-transparencia-del-proceso-selectivo-de-empleados-publicos-el-acceso-a-los-examenes-y-a-las-bolsas-de-trabajo/>.

<sup>12</sup> Desdentado Daroca, E., “Las Relaciones Laborales En Las Administraciones públicas”, ed. act. Albacete: Bormarso, 2016, p. 61.

3. Por último, el concurso: que consiste en la valoración y comprobación de los méritos proporcionados por los aspirantes.

Tanto los funcionarios de carrera como el personal laboral fijo pueden acceder al empleo público mediante los sistemas oposición y concurso oposición. La oposición es el sistema predominante de ingreso a la función pública; el uso del concurso con esta finalidad es excepcional, aunque se usa en la promoción interna. El concurso-oposición tiene una mayor aplicación cuando se trata de reclutamientos que afectan a personal con una previa prestación de servicios en la línea de las consolidaciones.

### **3.5. Control y seguimiento de la transparencia**

El control y seguimiento de la transparencia se realiza para que el sistema de la Administración Pública sea más transparente y de esta manera no se favorezca a la corrupción. Con la implantación de la ley de transparencia se pretende luchar contra la corrupción y utilizar esta herramienta para prevenirla. En el ámbito estatal el encargado de vigilar la aplicación de la ley de transparencia es el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y en el ámbito económico es el Consejo de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno.

#### **a) Consejo de Transparencia y Buen Gobierno**

*“El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno tiene por finalidad promover la transparencia de la actividad pública, velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad, salvaguardar el ejercicio de derecho a de acceso a la información pública y garantizar la observancia de las disposiciones de buen gobierno.”<sup>13</sup>*

*El incumplimiento de las obligaciones en lo referente a la publicidad activa tendrá la consideración de infracción grave a los efectos de aplicación a sus responsables, según lo establecido en el artículo 9 de la LTAIPBG.*

En el artículo 38 de la LTAIPBG establece las siguientes funciones que tiene el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno: *asesorar en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, evaluar el grado de aplicación de esta Ley y velar por el cumplimiento de obligaciones de publicidad contenidas en la Ley.*

---

<sup>13</sup> Art. 34 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y Buen Gobierno.

## **b) Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**

*“El consejo tiene como finalidad garantizar los derechos de acceso a la información, velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad y garantizar y promover la observancia de las disposiciones de buen gobierno.”<sup>14</sup> El Artículo 42.1.e), i) y k) de la LTV establece las siguientes funciones que tiene el Consejo: *velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa contenidas en esta ley, asesorar en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Y, por último, evaluar el grado de aplicación y cumplimiento de esta ley.**

En el ámbito de la Comunidad Valenciana se haya el Decreto 105/2017, de 28 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, en materia de transparencia y de regulación del Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. *“Este decreto regula aspectos que la ley establece ya de forma amplia, como es el caso de las obligaciones de publicidad activa, el derecho de acceso a la información, el régimen de reclamaciones y el régimen sancionador en materia de transparencia.”<sup>15</sup>*

En cuanto a la publicidad activa en el artículo 9 del decreto citado en el párrafo anterior establece las siguientes obligaciones: la información, que será veraz y objetiva, se publicará de forma clara, estructurada, comprensible y fácilmente localizable. Además, dicha información se actualizará de forma permanente, atendiendo a sus características, las posibilidades técnicas y los medios disponibles.

### **4. Evaluación de la transparencia en los Ayuntamientos**

*“La transparencia tiene que ser uno de los ejes clave en el funcionamiento de cualquier administración pública. Únicamente mediante una gestión transparente es posible conseguir una opinión cualificada por parte de la ciudadanía, al mismo tiempo que se potencia su participación, algo cada vez más necesario para mejorar en materia de eficiencia y equidad.”<sup>16</sup>*

---

<sup>14</sup> Art. 39 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana.

<sup>15</sup> Preámbulo del Decreto 105/2017, de 28 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, en materia de transparencia y de regulación del Consejo de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno.

<sup>16</sup> Campos Acuña, C., Vaquero García, A., “El Portal de Transparencia Local de Galicia Como Ejercicio de Transparencia Desde La Administración Autonómica y Local”, Revista española de la transparencia, p. 123.

En este capítulo se expondrá cuál es la función del portal de transparencia y las distintas técnicas existentes para medir el nivel de transparencia de los Ayuntamientos. Además, se evaluará el nivel de transparencia de varios municipios de Castellón de la Plana mediante un estudio sobre la publicidad de los procedimientos de selección y de salarios. Y, por último, se realizará una comparativa de los municipios según sus habitantes donde podremos ver el porcentaje de transparencia en cuanto a la información publicada.

#### **4.1. Portal de Transparencia**

El portal de transparencia es un portal web, el cual sirve para facilitar a la ciudadanía el acceso a todo tipo información pública, cuyo objetivo es proporcionar su contenido respetando la publicidad activa. La información que se publica en el portal abarca distintos aspectos tales como, la organización institucional, la estructura administrativa, la plantilla del personal, la relación de puestos de trabajo, las retribuciones, la gestión económica, presupuestaria y patrimonial, información estadística, contratos, convenios, entre otros. El portal deberá poseer las características que están estipuladas por la Ley de Transparencia.

Cada municipio de la provincia de Castellón, aunque tenga muy pocos habitantes, debe contar con un Portal de Transparencia donde el ciudadano pueda acceder a toda la información que desee acerca del municipio donde reside.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno en el artículo 11 establece que, *el Portal de la Transparencia contendrá información publicada de acuerdo con las prescripciones técnicas que se establezcan reglamentariamente que deberán adecuarse a los siguientes principios:*

- *Accesibilidad: se proporcionará información estructurada sobre los documentos y recurso de información con vistas a facilitar la identificación y búsqueda de la información.*
- *Interoperabilidad: la información publicada será conforme al Esquema Nacional de Interoperabilidad, aprobado por el Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, así como a las normas de interoperabilidad.*

- *Reutilización: se fomentará que la información sea publicada, en formatos que permita su reutilización de acuerdo con lo previsto en la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público y en su normativa de desarrollo.*

En la Comunidad Valenciana la Ley 2/2015, de 2 abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana en el artículo 10.1 establece que, *en el ámbito de la Administración y de sus organismos autónomos, la publicación de la información detallada en el artículo 9 se realizará a través de un Portal de Transparencia. La adscripción orgánico-funcional y los requerimientos técnicos y organizativos del mencionado portal se desarrollarán reglamentariamente.*

Por ejemplo, el Ayuntamiento de Castellón en su portal de transparencia incluye:

*“-Indicadores de Transparencia de Ayuntamientos (ITA) de la International Transparency España.*

*-Indicadores de la Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*

*-Observatorio Estadístico de la Ciudad para centralizar en una única web la información estadística de diferentes Administraciones Públicas, así como la información estadística del propio Ayuntamiento de Castellón de la Plana. El Observatorio está pensado como una herramienta en línea para emprendedores, empresarios, autónomos, investigadores, estudiantes y particulares que requieren datos estadísticos municipales para analizar y realizar propuestas.*

*-Web “¿Dónde van mis impuestos?”. Se trata de una web interactiva donde a golpe de clic la ciudadanía puede conocer los escondrijos del presupuesto municipal desde el año 2013.*

*También se puede encontrar, la planificación y organización del Ayuntamiento, contratos, convenios y subvenciones, altos cargos del Ayuntamiento, información económica y presupuestaria, etc.”<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> Ajuntament de Castelló de la Plana, “Pla de Transparència i Govern Obert”, Accessed Abril 9, 2020.

[http://www.castello.es/frontal/transparencia/misc/Pla\\_de\\_Transparencia\\_i\\_Govern\\_Obert\\_v7.pdf](http://www.castello.es/frontal/transparencia/misc/Pla_de_Transparencia_i_Govern_Obert_v7.pdf)



## 4.2. Técnicas para medir la transparencia

Existen dos tipos de técnicas o métodos para medir la transparencia, el primero es el Índice de Transparencia de Ayuntamientos (ITA) y el segundo es la Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la actividad pública (MESTA). Ambos se utilizan para lograr que se respete y se aplique lo que establece la LTAIBG, vigilan mediante distintas herramientas que exista una publicidad activa latente en los portales webs de todas las entidades públicas. Ya que, la información pública debe estar a mano y ser mayormente accesible para los ciudadanos y así de esta manera haya un alto nivel de confianza y transparencia en las instituciones.

### a) Índice de transparencia de Ayuntamientos

La transparencia de los municipios se mide mediante el Índice de Transparencia de Ayuntamientos, éste es elaborado y publicado por la organización no gubernamental llamada *“Transparencia Internacional España”*. Este índice se realiza en 110 ayuntamientos españoles desde el año 2008.

*“Los índices de transparencia miden el nivel de transparencia de las correspondientes instituciones públicas a través de la información que estos organismos publican en su página web. El Índice de Transparencia de los Ayuntamientos, es el indicador asignado a estas entidades públicas. Mediante 80 indicadores se mide la transparencia en la información que los ayuntamientos facilitan a los ciudadanos.”*<sup>18</sup>

Este índice es un factor clave para determinar la transparencia de los Ayuntamientos y con él también se pretende que haya un menor nivel de corrupción. De esta manera, los ciudadanos pueden obtener cualquier tipo de información que deseen con la mayor transparencia posible y demostrar que existe un alto control de la corrupción.

*“Transparencia Internacional España elabora a nivel nacional el índice de transparencia de Ayuntamientos, con el objetivo de obtener una adecuada radiografía de dichas corporaciones locales en cuanto a la información que proporcionan al público y la que están dispuestas a proporcionar cuando se les solicita por parte de los ciudadanos. Este índice está así orientado a conocer y comparar el nivel efectivo de transparencia y de*

---

<sup>18</sup> Organismo autónomo, recaudación y gestión tributaria- Diputación de Salamanca, “Índice Transparencia Ayuntamientos”, Accessed Abril 10, 2020. <http://www.transparenciasalamanca.es/indiceTransparenciaAyuntamientos.aspx>.

*apertura informativa de los ayuntamientos para con los ciudadanos y vecinos de los municipios, y ante la sociedad en general.*

*A través del ITA se persiguen así dos objetivos específicos e importantes. 1) Propiciar el aumento de la información y la transparencia de los ayuntamientos y 2) Medir el nivel de transparencia de dichos ayuntamientos y difundirlo a la sociedad y a los ciudadanos.”<sup>19</sup>*

Con los 80 indicadores del índice se evalúa todo tipo de información pública y se aborda las siguientes áreas de transparencia: A) Transparencia activa e información sobre la corporación municipal, B) Página web, relaciones con los ciudadanos y la sociedad, y participación ciudadana, C) Transparencia económico-financiera, D) Transparencia en las contrataciones, convenios, subvenciones y costes de los servicios, E) Transparencia en materias de urbanismo, obras públicas y medioambiente, F) Derecho de acceso a la información. Dentro de cada área se encuentran desglosados los 80 indicadores que se utilizan para medir la transparencia. Esto es lo que indica la página web de *Transparencia Internacional España*.

En el apartado A) transparencia activa e información sobre la corporación municipal se encuentra un indicador que es de cuantioso interés, que es el siguiente: La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, así como la relación individualizada de cargos (puestos) de confianza o Personal eventual, y el importe individual o colectivo de retribuciones.

*“El índice de Transparencia de los Ayuntamientos constituye, en definitiva, un sistema que viene permitiendo en la práctica no sólo una medición del nivel de apertura informativa de los ayuntamientos, sino, asimismo, constituye un modelo que viene propiciando una competencia positiva entre éstos en aras de mejorar progresivamente su posición en el correspondiente ranking, y optimizar con ello su imagen y cercanía a los ciudadanos que son, en definitiva, quienes eligen a los cargos y responsable de estas entidades locales, las sufragan y mantienen desde el punto de vista financiero.”<sup>20</sup>*

---

<sup>19</sup> Lizcano Álvarez, J., “Transparencia”, Eunomía. Revista en Cultura de la legalidad, septiembre 2012 – febrero 2013, nº 3, p. 165.

<sup>20</sup> Lizcano Álvarez, J., “Transparencia”, Eunomía. Revista en Cultura de la legalidad, septiembre 2012 – febrero 2013, nº 3, p. 166.

*“Cabe destacar, que es un estudio que guarda ciertas debilidades al no ser tomada en cuenta la utilización de formatos abiertos para la difusión de la información pública y el acceso individualizado a la misma, así como otros aspectos que pueden parecer tangenciales, pero que en muchos casos no son permitidos.”<sup>21</sup>*

El último ITA que se realizó fue en el 2017, en este estudio se reflejó que en torno a un 44% de los Ayuntamientos no alcanzan la valoración de noventa sobre cien, pues dicha cifra es el mínimo que deben alcanzar todos los ayuntamientos. También se señala que, las puntuaciones medias alcanzadas por el conjunto de Ayuntamientos evaluados han sido más altas que las de la edición precedente (2014). La puntuación media general de los 110 ayuntamientos en 2017 ha alcanzado 89,7 puntos (sobre 100), frente a la de 85,2 alcanzada en 2014. Además, las puntuaciones medias del conjunto de Ayuntamientos en cada una de las seis áreas de transparencia han sido superiores a las de la pasada edición. Estos son los resultados que Transparencia Internacional España tiene publicado en la página web.

Otra característica que comenta Transparencia Internacional España a través del ITA, es que en el año 2017 se ha detectado un alto ritmo de mejora que han experimentado por término medio los Ayuntamientos durante el período de evaluación de los mismos. En esta edición han resultado veinticinco Ayuntamientos los que han obtenido máxima puntuación. Los Ayuntamientos más grandes han sido los que en 2017 han obtenido una mayor puntuación media.

El Ayuntamiento de Castellón en la valoración global, en el ranking elaborado por Transparencia Internacional España se encuentra en el puesto número 67 con una puntuación de 91,3. Se ha comprobado que a lo largo de los años (2008-2017) dicho Ayuntamiento ha logrado elevar notablemente la puntuación en la valoración global.

En el 2008 empezó teniendo una puntuación de 52,2 y por ejemplo en los dos últimos estudios realizados en los años 2014 y 2017 ha obtenido una puntuación de 88,8 y 91,3 respectivamente. Por lo que se puede ver que, el Ayuntamiento de Castellón ha mejorado gradualmente la transparencia en todas las áreas y, por lo tanto, han logrado que los ciudadanos puedan tener un alto nivel de confianza en esta institución.

---

<sup>21</sup> García Santamaría, J. V., Martín Matallana, J., “La Transparencia Municipal En España: Análisis de Los Factores Que Más Influyen En El Grado de Transparencia”, Revista Latina de Comunicación Social 72 (2017), pp. 1153.

## **b) Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la administración**

*“Esta metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia es el resultado de la colaboración entre la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y Calidad de los Servicios (AEVAL) y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. Es aplicable a todos los sujetos obligados, independientemente de su naturaleza, y contiene elementos de evaluación tanto cualitativa como cuantitativa de las obligaciones contenidas en la LTAIBG.*

*Asimismo, establece un sistema para realizar un seguimiento observable de los avances en el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa y del ejercicio del derecho de acceso, pudiendo presentar también recomendaciones y buenas prácticas para avances futuros, dentro de un proceso de mejora continua que tiene que alimentar toda la actividad de la Administración Pública.”<sup>22</sup>*

Por lo tanto, MESTA vigila que se respete obligatoriamente la Ley de Transparencia y también, evalúa la calidad de la transparencia con indicadores voluntarios y obligatorios. En esta metodología se valora la publicidad activa de las administraciones públicas mediante los siguientes indicadores:

**“1. Indicador de Cumplimiento en Publicidad Activa (ICPA):** *permite identificar el grado de cumplimiento de los organismos/órganos/entidades con las informaciones mínimas establecidas en la LTAIBG en materia de publicidad activa. Este indicador está formado por dos componentes, el cumplimiento de la publicación de información y el cumplimiento de las condiciones técnicas del soporte (páginas web) en materia de transparencia.*

**2. Indicador de Transparencia en Publicidad Activa (IPTA):** *posibilita establecer el nivel de la transparencia en publicidad activa de un organismo a partir de la valoración de criterios que definen la información. Este indicador permite posicionar a cada organismo según su valoración y establecer comparaciones entre ellas. La información permitirá al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) elaborar un informe*

---

<sup>22</sup> Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de la Actividad Pública”, p. 3 y 15, Accessed Abril 12, 2020. [https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/documentacion.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/documentacion.html).

*sobre el grado de transparencia de las organizaciones y analizar los elementos que más influyen en la calidad de transparencia.*<sup>23</sup>

En cuanto a las Comunidades Autónomas (CCAA), se valora el grado cumplimiento de las leyes autonómicas y del nivel de transparencia en sus correspondientes ámbitos territoriales. Las CCAA no aplican solo la ley estatal, sino también su propia ley autonómica en materia de transparencia y publicidad activa.

Con la aplicación de los indicadores IPCA e IPTA, se pretende que haya una publicidad activa constante en las publicaciones de cada entidad en su portal web, es decir, la forma y el acceso que se tiene a la información. En esta metodología, se recalca el derecho a la información, que se trata de la *“facilidad para ejercer el derecho ciudadano de solicitar y recibir información pública que no está publicada en el portal web de la entidad.*<sup>24</sup>

Dicha metodología se mide a través de una serie de cuestionarios en los que se recogen los datos necesarios para poder aplicarla. El primero, se refiere a los sujetos obligados cuestionario de actividades y el segundo, a las informaciones de publicidad activa.

*“El cuestionario de actividades es un cuestionario autocumplimentado por cada sujeto obligado sobre aspectos de la actividad pública que desarrolla y a través del que se generan las informaciones debe de publicar.*

*El cuestionario de informaciones de publicidad activa permite recabar los datos necesarios para valorar las informaciones tanto las que la ley obliga a publicar como aquellas otras informaciones del órgano/organismo/entidad pública sin estar obligado a ello y que otorgan una mayor transparencia de su actividad pública.*<sup>25</sup>

*“MESTA es el instrumento de ese elemento tan ligado a la transparencia que es la confianza. Esta aquí al servicio de todos, disponible solo con pedirlo. Es gratuito,*

---

<sup>23</sup> Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de la Actividad Pública”, p. 37, Accessed Abril 12, 2020. [https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/documentacion.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/documentacion.html).

<sup>24</sup> Gobierno, “MESTA: Metodología Oficial Para Medir La Transparencia de Las Administraciones Pública”, Accessed Abril 13, 2020. <https://gobierno.es/blog/20170510-mesta.html>.

<sup>25</sup> Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de la Actividad Pública”, p. 33 y 34, Accessed Abril 12, 2020. [https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/documentacion.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/documentacion.html).

*objetivo, pegado a los setenta ítems de la ley. Con una metodología no perceptiva sino real.”<sup>26</sup>*

### **4.3. Estudio de la aplicación de la transparencia en las sedes electrónicas de los municipios de la provincia de Castellón de la Plana**

Se ha realizado un estudio sobre transparencia y publicidad activa de los procedimientos de selección de personal y la relación de puestos de trabajo en treinta municipios de la provincia de Castellón de la plana. Esta muestra se ha dividido en grupos de municipios pequeños, medianos y grandes. Se ha comprobado si tanto los procedimientos de selección de personal como la relación de puestos de trabajo están publicados en las sedes electrónicas y portales de transparencia de cada uno de los municipios.

Los municipios pequeños son los siguientes: Caudiel, Chóvar, Culla, Eslida, Fanzara, Montajenos, Navajas, Rosell, Les Useres y Toga. Los medianos son: Altura, Artana, Borriol, Cabanes, Morella, Oropesa del Mar, Moncófar, Segorbe y Torreblanca. Y, por último, los municipios grandes son: Almazora, Benicarló, Benicasim, Burriana, Castellón, Nules, Onda, La Vall d’Uixó, Villarreal y Vinaroz. El municipio más pequeño es Toga que cuenta con 100 habitantes y el más grande es Castellón con una población de 171.728 habitantes.

La Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valencia en el artículo 9 comenta que las organizaciones deberán tener la obligación de publicar lo siguiente:

*-La plantilla orgánica de plazas, la relación de puestos de trabajo o instrumento análogo de planificación de los recursos humanos y retribución económica anual.*

*-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.*

*-La oferta anual de empleo público incluyendo sus convocatorias y estado de desarrollo y ejecución.*

*-Y, por último, las convocatorias de selección temporal de sus empleados.*

---

<sup>26</sup> Arizmendi Gutiérrez, M. E., “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de La Actividad Pública (MESTA)”, Revista Española de La Transparencia, 2017, p. 44.

*Además, establece que la información que se aporte deberá ser veraz, objetiva y actualizada, se publicará de forma clara, estructurada, comprensible y fácilmente localizable.*

#### **a) Publicidad de los procedimientos de selección de personal**

En los municipios pequeños y también en la mayoría de los municipios medianos la información referente a los procedimientos de selección de personal debe estar publicada en el portal de transparencia en el apartado llamado “institucional” dentro de “oferta de empleo público”. También pueden ser publicados en el tablón de anuncios de la sede electrónica de cada Ayuntamiento.

Los portales de transparencia de los municipios pequeños suelen tener muy poca información sobre cada ayuntamiento, es decir, hay escasa transparencia de los datos de ámbito público. Incluso existe algún municipio que no posee un portal de transparencia como es el caso del Ayuntamiento de Navajas. La mayoría de estos municipios no tienen publicado ningún procedimiento de selección de personal.

Sin embargo, se han encontrado dos excepciones, el Ayuntamiento de Les Useres sí que tiene publicado los procedimientos de selección. Los tiene ubicados en el apartado de “institucional” dentro de oferta de empleo público, se observa que hay publicadas bases generales de las convocatorias de distintas plazas a cubrir junto con los listados provisionales y definitivos de los aspirantes admitidos y excluidos de cada proceso. Pero dicha información, no se encuentra publicada en el tablón de anuncios de la sede electrónica.

El Ayuntamiento de Toga también tiene publicados los procesos selectivos en su portal de transparencia en el mismo apartado que el Ayuntamiento de Les Useres, en los que se puede ver las bases de la convocatoria para cubrir una determinada plaza que corresponde al año 2020. Aunque este proceso selectivo tampoco está publicado en el tablón de anuncios.

En el caso de los municipios medianos, hay varios Ayuntamientos que no tienen publicados sus procedimientos de selección ni en el portal de transparencia ni en el tablón de anuncios, y son los siguientes: Altura, Artana, Cabanes y Torreblanca. Por lo

tanto, se comprueba que no existe transparencia en los procesos selectivos y que no aplican lo que exige la ley.

En el portal de transparencia del Ayuntamiento de Morella si encuentran publicados los procesos en el apartado institucional, dentro de oferta de empleo público, tanto las bases y las convocatorias son correspondientes al año 2019, de este año no hay ningún proceso que se encuentre en curso. A pesar de encontrarse en el portal de transparencia, en el tablón de anuncios no se pueden visualizar dichas publicaciones.

En cambio, en el Ayuntamiento de Monc6far los procedimientos de selecci6n de personal se encuentran expuestos en el tabl6n de anuncios de la sede electr6nica, los documentos que se encuentran son: las bases de las convocatorias de los distintos procesos selectivos, anuncios del bolet6n oficial de la provincia, auto baremaciones, etc., todo esto correspondiente a los a6os 2019 y 2020. Se puede decir que la informaci6n est6 correctamente actualizada, pero no hay ninguna copia en el portal de transparencia.

El Ayuntamiento que m6s destacara del grupo de municipios medianos ser6a el de Oropesa Del Mar, ya que su portal de transparencia es el m6s completo de este grupo, es decir, tiene una f6cil accesibilidad a la informaci6n. Existe una buena publicidad activa y organizaci6n de los datos de dicho municipio. Los procedimientos de selecci6n se encuentran publicados en el apartado de "oferta p6blica de empleo p6blico" y las fechas de publicaci6n van desde 2018 hasta el 2020, por lo tanto, se puede decir que se actualizan constantemente. Lo negativo de este Ayuntamiento es que dichos procesos no se encuentran publicados en el tabl6n de anuncios.

De los municipios grandes, hay dos Ayuntamientos que no tienen publicados sus procedimientos de selecci6n de personal. El primero es el Ayuntamiento de Benicarl6, su portal de transparencia es distinto al resto de portales, ya que tienen publicada solo una lista de indicadores de transparencia y dentro de cada indicador existe informaci6n correspondiente a cada 6rea. Los procedimientos de selecci6n se deber6an encontrar dentro del indicador de "oferta de empleo p6blico" pero no se puede acceder a ellos porque la p6gina da error. Por lo tanto, no se encuentran publicados en ese apartado y tampoco en el tabl6n de anuncios.

El segundo Ayuntamiento es el de La Vall d'Uix6, pues no cuenta con un portal de transparencia, solo tiene un acceso a una ordenanza de transparencia en la p6gina web principal de dicho Ayuntamiento, en la cual se exponen las distintas 6reas de



transparencia. Pero no se encuentran publicados los procesos selectivos, y en el tablón de anuncios tampoco hay información referente a éstos.

El resto de Los Ayuntamientos grandes si tienen publicados los procedimientos de selección, a continuación, destacaré varios de estos Ayuntamientos:

El Ayuntamiento de Almazora tiene publicados los procesos de selección en el apartado “empleo público” del portal de transparencia, se pueden ver diferentes procesos que contienen la siguiente información: bases, bolsas de trabajo, convocatorias, listado de aspirantes admitidos y excluidos, etc. Estos procedimientos corresponden a los años 2019 y 2020, cabe decir que se encuentran actualizados. Pero no se encuentran publicados en el tablón de anuncios de la sede electrónica.

Los procedimientos de selección en el Ayuntamiento de Nules se encuentran publicados en el tablón de anuncios de la sede electrónica. Los anuncios existentes muestran la siguiente información: bases de los distintos procesos selectivos, convocatorias, constitución de bolsas de trabajo, resultados finales de bolsas de trabajo y plantillas provisionales de respuestas de exámenes. Estos anuncios son correspondientes a procesos del año 2020 y están ordenados correlativamente por meses. Se observa, que la información de dichos procesos está organizada, es entendible y accesible para los ciudadanos y también está actualizada.

En el Ayuntamiento de Onda los procedimientos de selección de personal se encuentran publicados en el apartado “oferta de empleo público”, cada proceso se distingue por la plaza a cubrir, y dentro de cada uno se encuentra la siguiente información: bases, solicitud, listas provisionales y definitivas, convocatorias y resultados de las diferentes pruebas realizadas, dichos procesos corresponden a los años 2019 y 2020. Aunque la información está bastante completa, organizada y actualizada, no se encuentra publicada en el tablón de anuncios.

En cuanto al Ayuntamiento de Vinaroz destaca entre los otros municipios, puesto que los procedimientos de selección de personal se encuentran publicados tanto en el tablón de anuncios como en el portal de transparencia. En dichos procesos se puede observar las bases, plantillas de respuestas, convocatorias, lista de admitidos y excluidos, acta de baremaciones, constitución de bolsas de trabajo, etc., dichos procesos son correspondientes al 2019 y 2020.

Y, por último, el Ayuntamiento de Castellón de la Plana tiene los procedimientos de selección publicados en la página web principal, no se encuentran ni en el portal de transparencia ni en el tablón de anuncios. Están ordenados correlativamente desde el año 2015 hasta el 2020, la información que se encuentra dentro de cada proceso selectivo es: la solicitud de admisión a pruebas selectivas, las bases específicas o generales de cada convocatoria, las listas provisionales y definitivas de aspirantes admitidos y excluidos, plantillas de respuestas de los exámenes, etc.

Tras realizar este estudio, se aprecia que hay mucha diferencia entre los municipios pequeños, medianos y grandes. La mayoría de los municipios pequeños carecen de transparencia y publicidad de sus propios procesos selectivos. Los Ayuntamientos medianos si se observa que haya una mayor transparencia en la información aportada a los ciudadanos, aunque existen algunos municipios que faltan que apliquen la publicidad activa. En los municipios grandes la mayoría tiene publicados los procesos selectivos de una manera organizada y actualizada. Pero les falta que tengan publicada dicha información tanto en el portal de transparencia como en el tablón de anuncios, pues solo hay un único Ayuntamiento de los treinta municipios analizados que publica su información en ambos sitios y es el de Vinaroz.

Para finalizar, el Ayuntamiento de Castellón de la Plana es el que mejor tiene la información referente a los procesos selectivos. Pues la tiene de una manera ordenada, organizada, actualizada y, además, es de fácil acceso y comprensible.

#### **b) Acceso a la relación de puestos de trabajo: publicidad de los salarios**

*“La relación de puestos de trabajo debe contener los siguientes aspectos:*

*-Ajustar el número de puestos a las necesidades de los servicios, racionalizando la organización y mejorando la distribución del trabajo.*

*-Determinar las características, requisitos y circunstancias específicas de cada puesto.*

*-Fijar y dimensionar las retribuciones para cada puesto concreto, en función de sus circunstancias específicas.*

*-Distribuir los puestos diferenciando personal funcionario, laboral y eventual.*

*-Decidir la estrategia de provisión de los puestos, es decir, los puestos que van a desempeñar el personal funcionario, así como la contratación de nuevos empleados de personal laboral.”<sup>27</sup>*

La relación de puestos de trabajo se debe encontrar en el apartado llamado “institucional” del portal de transparencia, en el caso de que no estuviese en dicho apartado, se debería publicar en el apartado llamado “información económica”, con la información desglosada dentro de los presupuestos de los distintos Ayuntamientos.

Dentro de los municipios pequeños, solo el Ayuntamiento de Montanejos tiene la relación de puestos publicada. Se encuentra ubicada en el apartado “económica” del portal de transparencia, dentro del presupuesto donde se muestra desglosado el personal en funcionarios de carrera y personal laboral. En dicha relación se puede ver, el número de puesto, la denominación del puesto, naturaleza, grupo, nivel del complemento de destino, salarios, forma de provisión y situación. En el Ayuntamiento de Caudiel no tienen publicada una relación de puestos de trabajo como tal, sino que dentro de los presupuestos muestra una plantilla del personal donde se muestra el grupo al que pertenece el empleado y el número de plazas, esta información es muy escasa.

La mayoría de los Ayuntamientos pertenecientes a municipios pequeños no tienen publicadas sus relaciones de puestos, en algunos solo se muestra en el presupuesto el importe de gasto de personal y en otros no se publica ningún dato al respecto.

Son cuatro Ayuntamientos en el grupo de municipios medianos que no tienen publicada la relación de puestos de trabajo y son los siguientes: Almenara, Altura, Morella y Moncófar. Aunque en el caso de los Ayuntamientos de Morella y Moncófar dentro de los presupuestos tienen señaladas las plantillas de personal, pero con insuficiente información. Los Ayuntamientos medianos que destacan son los siguientes:

El Ayuntamiento de Cabanes tiene publicada la relación de puestos de trabajo en el portal de transparencia, de hecho, la publican desde el año 2016 y la actualizan anualmente. La relación de puestos está conformada por: la escala, provisión, grupo, complemento de destino, salario y estudios.

---

<sup>27</sup> Corral Villalba, J., “Cómo Hacer La Valoración de Puestos de Trabajo En Un Ayuntamiento: La Relación de Puestos de Trabajo”, Madrid: Civitas, 2001, p. 35

La relación de puestos en el Ayuntamiento de Oropesa Del Mar está publicada en el portal de transparencia y al igual que en el Ayuntamiento de Cabanes, la publican desde el año 2016. Aunque la de este año aún no se encuentra publicada y tampoco se pueden ver los salarios ya que no están indicados. Esta información se encuentra ubicada en el apartado “corporación municipal” dentro de personal.

Y, por último, el Ayuntamiento de Torreblanca tiene publicada la relación de puestos dividida en personal funcionario, laboral y eventual, expone los siguientes aspectos: denominación, naturaleza, observaciones, nivel, salario, grupo, titulación y provisión. Como se puede observar la información proporcionada es muy completa, el único inconveniente es que dicha relación corresponde al año 2018 y no se encuentra actualizada.

Dentro del grupo de los municipios grandes existen dos Ayuntamientos que no tienen publicada su relación de puestos y son: el Ayuntamiento de Villarreal y el Ayuntamiento de Vinaroz. Los ayuntamientos que se destacan se exponen a continuación:

El Ayuntamiento de Almazora tiene publicada la relación de puestos de trabajo en el apartado “información sobre la institución, su organización, planificación y personal de portal de transparencia, dentro de “plantilla orgánica”. Las relaciones de puestos se publican desde el año 2016, se distinguen en funcionarios, trabajo laboral y trabajo temporal, también junto a la RPT tienen una plantilla orgánica de los empleados donde se muestran a los funcionarios de carrera, personal laboral fijo y personal eventual.

En el Ayuntamiento de Burriana para acceder a la información sobre la relación de puestos de trabajo se tiene que entrar en la lista de indicadores de transparencia del portal de transparencia y se encuentra en el área de “transparencia activa e información sobre la corporación municipal”. Dicha relación está publicada desde el año 2015 hasta el 2020, por lo tanto, este municipio actualiza anualmente su relación de puestos.

El último municipio que destacar es el Ayuntamiento de Castellón, su portal de transparencia se llama “Panel de Gobierno Abierto” y la información está organizada según el índice de transparencia de los Ayuntamientos que es elaborado por Transparency International España. La relación de puestos de trabajo se encuentra publicada en el área “Transparencia activa e información sobre la corporación municipal”, este Ayuntamiento se encuentra dividido por secciones y dentro de cada sección hay diferentes áreas. En dicha relación se muestra el puesto, el número, el

grupo, el nivel, la clase del personal, salarios, el tipo de puesto, la forma de provisión del puesto, la titulación y las observaciones.

Para finalizar hay una evidente diferencia de los municipios pequeños respecto a los medianos y grandes, ya que carecen de transparencia en la relación de puestos de trabajo. En los municipios medianos se observa una mejoría en cuanto a la publicidad activa de dicha información, pues hay más municipios que publican de una manera organizada y actualizada de la RPT. Pero sin duda, el Ayuntamiento que principalmente destaca es el Ayuntamiento de Castellón porque su relación de puestos está muy bien organizada, diferenciada por áreas, con la información pertinente y correctamente actualizada.

#### **4.4. Estadística de la transparencia en los municipios grandes, medianos y pequeños de la provincia de Castellón de la Plana**

Se realizará una comparativa de los datos obtenidos y citados en el punto anterior sobre la transparencia tanto de los procedimientos de selección de personal como la relación de puestos de trabajo. Se explicará mediante una tabla utilizando porcentajes de quienes si publican dicha información.

<b>Habitantes</b>	<b>Procedimientos de selección</b>	<b>Relación de puestos de trabajo</b>
<b>De 0 a 1.000 hab.</b>	20%	10%
<b>De 1.000 a 10.000 hab.</b>	60%	60%
<b>Más de 10.000 hab.</b>	80%	80%

Observando la tabla se puede ver que en los municipios de menos de 1000 habitantes existe una escasa publicidad y transparencia de los datos aportados, 8 de cada 10 municipios no publican los procedimientos de selección de personal y 9 de cada 10 tampoco publican la relación de puestos de trabajo. Estos ayuntamientos pertenecientes a municipios pequeños deberían aplicar y respetar lo que establece la ley de transparencia tanto estatal como la autonómica.

En los municipios de 1000 a 10.000 habitantes se nota un aumento respecto a la publicidad activa y transparencia de las sedes electrónicas y portales de transparencia. Tanto en los procedimientos de selección como en la relación de puestos de trabajo 6

de cada 10 municipios respetan las obligaciones que establece la ley, es decir, en la información contribuida a los ciudadanos hay un nivel alto de transparencia. Aunque el 40% de municipios no realizan lo estipulado por la ley, pues no publican ningún tipo de información como los otros municipios.

Por último, en los municipios de más de 10.000 habitantes es donde el porcentaje de transparencia es mayor. Casi casi todos los municipios hacen un buen uso de la publicada activa respecto a los procedimientos de selección de personal y la relación de puestos de trabajo. Pues 8 de cada 10 municipios publican información actualizada y organizada sobre éstos.

Cabe destacar que hay dos municipios de los treinta analizados que ni siquiera cuentan con un portal de transparencia. Los municipios pequeños son los que en peor lugar quedan ya que la transparencia en los datos de ámbito público es prácticamente inexistente. Deberían seguir el ejemplo de los municipios grandes y aplicar las leyes de una manera adecuada para que los ciudadanos puedan tener acceso a toda esta información.

## **5. Conclusiones**

Tras haber realizado el presente trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Hemos comprobado que la transparencia es una necesidad y un instrumento clave para que los ciudadanos estén al día de la información de que suministran los organismos públicos. Mediante la Ley 19/2013, 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana se pretende incrementar e implantar una mayor transparencia en la manipulación de datos de dominio público, además de mejorar los servicios suministrados a los ciudadanos garantizando el acceso a la información de la actividad pública.

SEGUNDA. La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno no desarrolla con la necesaria amplitud la obligación de cómo se debe publicar la información referente al personal. Pues ésta no establece ningún apartado o artículo específico donde se explique de manera extensa cuáles son las obligaciones que le corresponden a las entidades públicas respecto a la

publicidad de los salarios y de los procedimientos de selección. Por ello, ha sido necesario un desarrollo más amplio en la normativa autonómica.

TERCERA. En cambio, aunque tampoco profundice demasiado en el tema la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana si establece lo que se debe publicar en los portales de transparencia respecto a los procedimientos de selección y los salarios. Dicha ley obliga a publicar la relación de puestos, la oferta anual de empleo público y las convocatorias de selección temporal de empleados.

CUARTA. La LTV establece otras obligaciones, tales como, que la información publicada deberá ser veraz, objetiva y actualizada y que tal información se publicará de una manera clara, organizada, comprensible y fácilmente localizable. Además, la información deberá ser difundida en los formatos apropiados para que a los ciudadanos les resulten accesibles y comprensibles.

QUINTA. En cuanto al control y seguimiento de la transparencia el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno -en el ámbito estatal- y el Consejo de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno -en el ámbito autonómico- son los encargados de velar por el cumplimiento de las leyes de transparencia y evaluar el grado de aplicación de éstas.

SEXTA. Para que haya un mayor grado de aplicación de las leyes de transparencia, existen dos técnicas o métodos que se utilizan para medir el nivel de transparencia de los Ayuntamientos. Éstos son el Índice de Transparencia de Ayuntamientos (ITA) y la Metodología de evaluación y seguimiento de la transparencia de la Administración (MESTA), ambos utilizan distintas herramientas para vigilar que exista transparencia y publicidad en los portales web de las entidades públicas. En los municipios de la provincia de Castellón de la Plana hemos observado que el que utilizan los ayuntamientos en sus portales es el Índice de Transparencia de Ayuntamientos.

SÉPTIMA. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece varios principios que deben asumir las entidades en la selección de personal, tales como la publicidad de las convocatorias y de sus bases y la transparencia. Asimismo, nos indica que todos los ciudadanos tienen derecho de acceder al empleo público.

OCTAVA. Tras haber realizado la evaluación a los distintos municipios de la provincia en lo referente a la publicidad de los procedimientos de selección y de los salarios, se ha llegado a la conclusión que la mayoría de los ayuntamientos de los municipios pequeños carecen de transparencia en el suministro de esta información. Pues solo el 20% de los ayuntamientos publican los procedimientos de selección y solo el 10% publican la relación de puestos de trabajo.

NOVENA. El porcentaje de transparencia es mayor en los municipios medianos y grandes en comparación con los pequeños. La publicación de los datos que ofrecen éstos a los ciudadanos sobre los procedimientos de selección y los salarios es mucho más completa, actualizada, organizada y accesible que en el caso de los Ayuntamientos de población pequeña. Éstos deberían seguir el ejemplo y aplicar las leyes de transparencia como lo hacen sus vecinos de los municipios medianos y grandes.

DÉCIMA. La Diputación Provincial debería impulsar a los Ayuntamientos de los municipios pequeños y también a los medianos a que cooperen más en materia de transparencia y publicidad de los procedimientos de selección de personal, así como la relación de puestos de trabajo para poder estar o llegar al mismo grado de transparencia que los Ayuntamientos de municipios de población más grande.



## 6. Bibliografía

Pérez Alonso, María Antonia, Belando Garín, Beatriz, Fabregat Monfort, Gemma and Alfonso Mellado, Carlos L., “Derecho Del Empleo Público”, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. [http://cataleg.uji.es/record=b1412482~S1\\*cat](http://cataleg.uji.es/record=b1412482~S1*cat).

Corral Villalba, Juan, “Cómo Hacer La Valoración de Puestos de Trabajo En Un Ayuntamiento: La Relación de Puestos de Trabajo”, Madrid: Civitas, 2001. [http://cataleg.uji.es/record=b1111308~S1\\*cat](http://cataleg.uji.es/record=b1111308~S1*cat).

Desdentado Daroca, Elena, “Las Relaciones Laborales En Las Administraciones Públicas”, ed. act. Albacete: Bomarzo, 2016. [http://cataleg.uji.es/record=b1443544~S1\\*cat](http://cataleg.uji.es/record=b1443544~S1*cat).

Blanes Climent, Miguel Ángel, “La Transparencia Informativa de Las Administraciones Públicas: El Derecho de Las Personas a Saber y La Obligación de Difundir Información Pública de Forma Activa”, Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi, 2014. [http://cataleg.uji.es/record=b1373425~S1\\*cat](http://cataleg.uji.es/record=b1373425~S1*cat).

Comunitat Valenciana, de 8 de abril de 2015 «DOGV» núm. 7500, de 27 de abril de 2015 «BOE» núm. 100, and Referencia: BOE-A-2015-4547. “Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de La Comunitat Valenciana”.

Jefatura del Estado, de 10 de diciembre de 2013 «BOE» núm. 295, and Referencia: BOE-A-2013-12887. “Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a La Información Pública y Buen Gobierno”.

Cortes Generales, de 29 de diciembre de 1978 «BOE» núm. 311, and Referencia: BOE-A-1978-31229. “Constitución Española”.

Jefatura del Estado, de 3 de agosto de 1984 «BOE» núm. 185, and Referencia: BOE-A-1984-17387. “Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas Para La Reforma de La Función Pública”.

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 31 de octubre de 2015 «BOE» núm. 261, and Referencia: BOE-A-2015-11719. “Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Por El Que Se Aprueba El Texto Refundido de La Ley Del Estatuto Básico Del Empleado Público”.

“Decreto 105/2017, de 28 de Julio, Del Consell, de Desarrollo de La Ley 2/2015, de 2 de abril, de La Generalitat, En Materia de Transparencia y de Regulación Del Consejo de Transparencia, Acceso a La Información Pública y Buen Gobierno, [2017/7496].”  
[https://www.dogv.gva.es/portal/ficha\\_disposicion\\_pc.jsp?sig=007767/2017&L=1](https://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=007767/2017&L=1).

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 5 de noviembre de 2014 «BOE» núm. 268, and Referencia: BOE-A-2014-11410. “Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, Por El Que Se Aprueba El Estatuto Del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno”.

Balaguer Coll, María Teresa and Brun Martos, María Isabel. “La transparencia en las administraciones locales españolas”, Revista de contabilidad y tributación, 2016, n.399, pp. 141-162.  
[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164428/Balaguer\\_2016\\_Transparencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164428/Balaguer_2016_Transparencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campos Acuña, Concepción, Vaquero García, Alberto, “El Portal de Transparencia Local de Galicia Como Ejercicio de Transparencia Desde La Administración Autonómica y Local”, Revista española de la transparencia, pp.121-135  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6957884>.

Lizcano Álvarez, Jesús, “Transparencia”, Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad, septiembre 2012 – febrero 2013, pp. 160-166 N° 3, and ISSN 2253-6655.  
<https://163.117.159.81/index.php/EUNOM/article/view/2127/1058>.

García Santamaría, José Vicente, and Martín Matallana, Jesús, “La Transparencia Municipal En España: Análisis de Los Factores Que Más Influyen En El Grado de Transparencia”, Revista Latina de Comunicación Social 72 (2017), pp. 1148–1164.  
<https://doi.org/10.4185/RLCS-2017-1212>.

Arizmendi Gutiérrez, Maria Esther, “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de La Actividad Pública (MESTA)”, Revista Española de La Transparencia, 2017, pp. 40–44.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6129672>.

Martín Cavanna, Javier, “Transparencia e Incentivos”, Revista Española de la Transparencia, 2018, pp. 17–18.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6563281>.

- Curto Rodríguez, Ricardo, “Los Portales Autonómicos de Datos Abiertos y La Información Relacionada Con La Rendición de Cuentas: Punto de Partida y Situación Tras La Entrada En Vigor de La Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a La Información Pública y Buen Gobierno”, Revista Española de La Transparencia, 2017, pp. 80–93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312520>.
- Ros Medina, José Luis, “La evaluación de la transparencia en España a debate metodológico: mesta e índices de transparencia internacional”, Revista Internacional Transparencia e Integridad, 2018, pp. 1–22. [https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2018/04/jose\\_luis\\_ros.pdf](https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2018/04/jose_luis_ros.pdf).
- Alguacil Sanz, Mario, Cerrillo i Martínez, Agustí, González Aguilera, Sandra, Moro Cordero, M. Ascensión, “La Transparencia Pública”, VLEX España - Información jurídica inteligente, Accessed Mayo 8, 2020. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/transparencia-publica-670784737>.
- Portal de la Transparencia-Región de Murcia, “¿Qué Es La Publicidad Activa?”, Accessed Mayo 8, 2020. <https://transparencia.carm.es/que-es-la-publicidad-activa>.
- Ruiz-Rico Ruiz, Catalina, “Breves Consideraciones Jurídicas En Torno a La Reciente Ley Española de 19/2013, 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a La Información Pública y Buen Gobierno”, Boletín mexicano de derecho comparado, and versión On-line ISSN 2448-4873 versión impresa ISSN 0041-8633, Accessed Abril 3, 2020 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332014000200012](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332014000200012).
- Campos Acuña, Concepción, “¿Existe Transparencia En Los Ayuntamientos Españoles?”, The economy journal, Accessed Abril 6, 2020. <https://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/714632/existe-transparencia-ayuntamientos-espanoles>.
- Portal Institucional del Ministerio de Hacienda, “Cuáles Son Las Fases de Los Procedimientos de Selección y Cómo Se Puede Conocer Su Estado de Tramitación”, Accessed Abril 6, 2020. <https://www.hacienda.gob.es/ES/Empleo%20Publico/Paginas/estado-tramitacion-procesos-selectivos.aspx>

Blanes, Miguel Ángel - Blog de transparencia y gobierno abierto, “La Transparencia Del Proceso Selectivo de Empleados Públicos: El Acceso a Los Exámenes y a Las Bolsas de Trabajo”, Accessed Abril 6, 2020.  
<https://miguelangelblanes.com/2015/10/13/la-transparencia-del-proceso-selectivo-de-empleados-publicos-el-acceso-a-los-examenes-y-a-las-bolsas-de-trabajo/>.

Ajuntament de Castelló de la Plana, “Pla de Transparència i Govern Obert”, Accessed Abril 9, 2020.  
[http://www.castello.es/frontal/transparencia/misc/Pla\\_de\\_Transparencia\\_i\\_Govern\\_Obert\\_v7.pdf](http://www.castello.es/frontal/transparencia/misc/Pla_de_Transparencia_i_Govern_Obert_v7.pdf).

Organismo autónomo, recaudación y gestión tributaria- Diputación de Salamanca, “Índice Transparencia Ayuntamientos”, Accessed Abril 10, 2020.  
<http://www.transparenciasalamanca.es/indiceTransparenciaAyuntamientos.aspx>.

Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, “Metodología de Evaluación y Seguimiento de La Transparencia de La Actividad Pública”, Accessed Abril 12, 2020.  
[https://www.consejodetransparencia.es/ct\\_Home/Actividad/documentacion.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/documentacion.html).

Gobierno, “MESTA: Metodología Oficial Para Medir La Transparencia de Las Administraciones Pública”, Accessed Abril 12, 2020.  
<https://gobierno.es/blog/20170510-mesta.html>.

El sector público, “La transparencia en la administración local, guía de La Política Pública Local”, Accessed Mayo 2, 2020.  
<https://www.elsectorpublico.es/elsp/capitulo/1687903/1662143/viii-la-transparencia-en-la-administracion-local.html>.

Sedes electrónicas y portales de transparencia de los treinta municipios analizados de la provincia de Castellón de la Plana.

## **7. Resumen en inglés**

In this research work, the following areas are studied: the list of jobs, how salaries of public employees are configured, how selection processes are publicized and the obligation of local councils to ensure active transparency.

The aim of this work is to analyse whether active transparency is really applied in the advertising of salaries and selection procedures of civil servants, i.e. whether all citizens can access this public information with complete freedom.

In the access to the information published in the portals of the different public organizations, there must be an active transparency since it is a right established for the citizens.

Active transparency is defined as the obligation that public bodies have to provide certain relevant and updated information on how they are organized, their contracts and hiring, as well as different ways of relating to citizens.

On the other hand, active publicity is also an obligation on the part of public administrations and their dependent entities and institutions to permanently publish certain public information required by law on their transparency portals or websites, in order to guarantee the transparency of their activity.

Both transparency and active advertising are regulated by Law 19/2013 of 9 December on transparency, access to public information and good governance. This law increases and reinforces transparency in public activity, recognises and guarantees access to information and establishes the obligations of good governance that must be fulfilled by public officials, as well as the legal consequences of non-compliance. Law 19/2013 applies to all Public Administrations and to the entire State public sector.

At the regional level, these two concepts are regulated by Law 2/2015 of 2 April on Transparency, Good Governance and Citizen Participation of the Valencian Community. The purpose of this Act is to regulate and guarantee, within the scope of the Valencian Community, the exercise of the principle of transparency and the right to free access to public information. Article 8 of Law 2/2015 refers to the obligations regarding active advertising.

Article 103.3 of the Spanish Constitution establishes that it shall regulate the status of public servants and access to public service in accordance with the principles of merit and ability.

Transparency is a relevant concept since currently public entities must use appropriate and sufficient tools to provide certain information through their electronic sites or transparency portals in order to meet the needs of citizens. Through the appropriate use of transparency, public administrations have an obligation to be accountable to the citizenry.

This paper begins by explaining the concept of public employee and the types that exist. A public employee is someone who performs paid functions in the public administration and serves the general interest. They are classified as: career civil servants, interim civil servants, labour staff and temporary staff. The definition of public employee and the types of personnel in the Public Administration are regulated by Royal Legislative Decree 5/2015, which approved the revised text of the Law on the Basic Statute of Public Employees.

All Public Administrations must have a list of jobs, as staff must be orderly, organized and know what their functions are according to the job they have. The list of jobs is an instrument through which the organization of the personnel is carried out respecting the needs of the services that are provided to the citizens. The concept of the list of jobs is established in Law 30/1984, of 2 August, on measures for the reform of the Civil Service. Civil servants' salaries are composed of basic and supplementary remuneration.

The basic salaries are those that refer to the scale, group or subgroup of personal classification. The complementary ones include the characteristics of the job, such as technical difficulty, professional performance, results achieved by employees, etc. Officials also have two extra payments per year.

The main issue addressed in the paper is transparency in the public sphere, as the continuous cases of corruption have shown the need to increase transparency in all aspects of the public sector. This is a necessity for the citizens, since they do not lose confidence in public institutions in this way.

Chapter three talks about both transparency and active advertising in the public sphere. It is explained that laws exist within the regulatory framework of transparency. In the first

place, there is Law 19/2013, of December 9, on transparency, access to public information and good governance, which regulates the state scope. This law governs transparency, active publicity and the right of access to public information for citizens.

The aim of this law is to increase transparency in public activity, guarantee access to information and establish good governance organisations to be followed by public officials. Furthermore, it establishes the obligations to be fulfilled by public officials, as well as the legal consequences of non-compliance.

Furthermore, it is intended that all citizens, through the application of transparency, know what public funds are being used for and what decisions are being taken to carry out certain measures. The aim is to promote the transparency of public activity, by complying with the obligations regarding the publication of data and providing true and correct information to citizens.

The ideal way to disseminate public information should be through transparency portals by the obliged subjects. But it has been observed that in practice public institutions do not provide information to citizens in the manner established by law.

Law 19/2013 establishes principles regarding active publicity: the obliged subjects must periodically publish and update the information whose knowledge is relevant to guarantee transparency and the information will be published on the electronic sites or web pages, in a clear, structured and understandable manner for the interested parties. The Transparency and Good Governance Council will ensure that the General State Administration complies with its obligations.

In the autonomous region, the law that governs the transparency of public activity is Law 2/2015 of 2 April on transparency, good governance and citizen participation in the Valencian Community. The purpose of this law is to regulate and guarantee, within the Valencian Community, the exercise of the principle of transparency and the right to free access to public information, as well as to promote and encourage citizen participation in public affairs.

Local councils must comply with the provisions of the LTV, since it is intended to encourage the development of transparency in the autonomous community, so that there is greater efficiency and the existing level of corruption is reduced as much as possible. In order to apply this law, the following principles must be respected:

- Principle of transparency, principle of publicity, principle of free access to public information by citizens, principle of orientation to citizens, principle of citizen participation, principle of modernization and technological neutrality, principle of responsibility and accountability and finally, principle of reuse of information.

It also establishes that the information must be provided in a truthful, objective and updated manner, comprehensible and easily located through a transparency portal. However, it will be analysed later on whether these obligations are applied in practice and whether the transparency portal works effectively.

State and Autonomous Community law aims to implement greater transparency in the handling of public domain data. As well as improving the services provided to citizens through the transparency portals and ensuring proper public management.

All City Councils are obliged to comply with and apply the Transparency Law. Their electronic sites are intended to justify and extend the transparency of public activity and guarantee citizens the right to access information on public management. City Councils must periodically update the information published and disseminated by appropriate means so that it is accessible and comprehensible.

The type of information that Town Councils must publish covers various topics. Such as, institutional, organisational, legal, economic, budgetary, etc.

It has been noted that State law does not provide for any specific section or article on the active advertising of selection procedures and salaries. On the contrary, the autonomous law establishes in a clearer and more ordered way the obligations of active publicity and dissemination of information. It also refers to the list of jobs and personnel selection procedures.

One of the obligations established by the LTV is that the information provided or disseminated by the various organizations through their websites "shall be truthful, objective and updated, and shall be published in a clearly structured, understandable and easily located manner. All information shall be provided or disseminated by appropriate means or in appropriate formats to make it accessible and understandable.

Article 9.3.2 of the LTV establishes what must be published on the electronic sites or transparency portals and these are described below:



- The organizational structure of each organization.
- The organic staff of positions and the list of jobs.
- The list of jobs or positions reserved for the temporary staff of each entity.
- The annual offer of public employment including its announcements and state of development and execution.
- The calls for the temporary selection of its employees, etc.

It should be noted that, both in the Autonomous Community and the State Law, no article or section is devoted to talk more extensively about the personnel of the Public Administrations (the list of positions, the advertising of the selection procedures and the salaries), this occurs above all in the LTAIPBG. The LTAIPBG does not lay down specific rules on how data on recruitment procedures and salaries should be processed.

However, the LTV expands on this information and explains what should be published. "Transparency is not only the information that the City Council wants to publish, it is also the information that citizens want to know.

As for the selection procedures, there must first be an offer of public employment by the institutions. These procedures must be governed by the principle of equality, that is to say, that all citizens have the right of equal access to public functions and positions. They must also respect the principles of merit and ability.

In order to access information on the status of a selection procedure, it must be done through the website corresponding to the convening body.

Royal Legislative Decree 5/2015 of 30 October, which approves the revised text of the Law on the Basic Statute of Public Employees, also refers to selection procedures as it establishes the following:

- Principle of equality, merit and capacity.
- Publicity of the calls for applications and their bases in the corresponding official bulletin.

- And, finally, transparency.

Publicity of the selection procedures must be made not only in the official journals or gazettes, but also on the corresponding electronic sites or websites. But state law has completely forgotten about advertising such procedures, as it makes no mention of them. Personnel selection bodies must be collegial and their composition must conform to the principles of impartiality and professionalism of their members, with a tendency towards gender parity.

The transparency of public institutions must be controlled and monitored, and this control is carried out to make the system more transparent. The implementation of the transparency law is used as a tool to prevent corruption. At the state level, the Council for Transparency and Good Government is responsible for monitoring the implementation of the transparency law, and at the economic level it is the Council for Transparency, Access to Public Information and Good Government.

The purpose of the latter is to promote transparency in public activity and to ensure that obligations regarding active publicity are met. Failure to comply with these obligations may be considered a serious infringement for the purposes of their application to those responsible for them.

In chapter four, the function of the transparency portal and the different techniques available to measure the level of transparency of local councils will be explained. In addition, the level of transparency of several municipalities in Castellón de la Plana will be evaluated by means of a study on the publicity of selection and salary procedures. And, finally, a comparison of the municipalities according to their inhabitants will be carried out where we will be able to see the percentage of transparency regarding the information published.

The transparency portal serves to provide citizens with access to all kinds of public information, the aim of which is to provide its content while respecting active advertising. The portal must have the characteristics stipulated by the Transparency Law.

The information published in the portal covers different aspects such as, institutional organization, administrative structure, staff, list of jobs, remuneration, economic, budgetary and asset management, statistical information, contracts, agreements, among

others. The transparency portal must respect the principles of accessibility, interoperability and reuse.

Each municipality in the province of Castellón, even if it has very few inhabitants, must have a Transparency Portal where citizens can access all the information they want about the municipality where they live.

To measure transparency there are two types of techniques or methods, the first is the Index of Transparency of City Councils (ITA) and the second is the Methodology for evaluating and monitoring the transparency of public activity (MESTA). Both use different tools to monitor the existence of active latent advertising on the websites of all public bodies.

The Local Council Transparency Index (ITA) is the indicator assigned to these public entities. By means of 80 indicators, the transparency of the information that the town councils provide to the citizens is measured. It is a key factor in determining the transparency of the City Councils and with it it is also intended that there is a lower level of corruption. Two specific and important objectives are thus being pursued through the ITA. 1) To promote the increase of information and transparency of the local councils and 2) To measure the level of transparency of these local councils and disseminate it to society and citizens

As for the Methodology for the Evaluation and Monitoring of Transparency in Administration (MESTA), it ensures that the Transparency Law is obligatorily respected and also evaluates the quality of transparency with voluntary and obligatory indicators. In this methodology, the active publicity of public administrations is evaluated by means of the following indicators: the compliance indicator in active publicity and the transparency indicator in active publicity.

This methodology is measured through a series of questionnaires in which the necessary data are collected in order to be able to apply it. The first one refers to the obligated subjects activity questionnaire and the second one to the active advertising information. Likewise, in this chapter a study has been carried out on the application of transparency in the electronic headquarters of the municipalities in the province of Castellón de la plana. The study focused on the transparency and active advertising of personnel selection procedures and the list of jobs in thirty municipalities in the province of Castellón de la Plana.

This sample has been divided into groups of small, medium and large municipalities. It has been checked whether both the personnel selection procedures and the list of jobs are published in the electronic headquarters and transparency portals of each of the municipalities.

Firstly, the publicity of the personnel selection procedures has been analysed; these must be published in the transparency portals. The transparency portals of the small municipalities usually have very little information about each municipality, i.e. there is little transparency of public data. There are even some municipalities that do not have a transparency portal, as is the case of Navajas City Council. Most of these municipalities have not published any selection procedure for personnel.

In the case of medium-sized municipalities, there are several Town Councils that have not published their selection procedures either on the transparency portal or on the notice board. Of the large municipalities, there are two City Councils that have not published their personnel selection procedures. The rest of the large Town Councils have published their selection procedures.

After carrying out this study, it can be seen that there is a great difference between small, medium and large municipalities. Most of the small municipalities lack transparency and publicity of their own selection processes. The medium sized municipalities do have greater transparency in the information provided to citizens, although there are some municipalities that lack active publicity.

In large municipalities, most of them have published the selective processes in an organized and updated way. However, they do not have this information published both on the transparency portal and on the notice board, as there is only one municipality out of the thirty analysed that publishes its information on both sites, and that is Vinaroz.

Finally, the Castellón de la Plana City Council has the best information regarding the selective processes. It has it in an orderly, organized and updated way, and it is easily accessible and comprehensible.

Secondly, the list of posts has been analysed and should be found in the section called "institutional" in the transparency portal. If it is not in this section, it should be published in the section called "economic information", with the information broken down within the budgets of the different City Councils.

The majority of Local Councils belonging to small municipalities do not have their lists of posts published, in some only the amount of personnel expenditure is shown in the budget and in others no data is published in this respect. In the Municipalities of medium-sized municipalities, there are four that do not have a published list of jobs.

Within the group of large municipalities there are two City Councils that do not have their list of posts published and these are: Villarreal City Council and Vinaroz City Council.

There is a clear difference between the small municipalities and the medium and large ones, as they lack transparency in the list of jobs. In the medium-sized municipalities, an improvement can be observed in terms of the active publicity of this information, as there are more municipalities that publish the list of jobs in an organised and updated way. But without a doubt, the City Council that stands out the most is Castellón City Council because its list of jobs is very well organized, differentiated by areas, with relevant and correctly updated information.

Finally, in this chapter we have carried out a statistic on transparency in large, medium and small municipalities in the province of Castellón de la Plana. A comparison will be made of the data obtained and cited in the previous point on the transparency of both the personnel selection procedures and the list of jobs. It will be explained by means of a table using percentages of those who do publish such information.

It can be seen that in the municipalities with less than 1000 inhabitants there is little publicity and transparency of the data provided, 8 out of 10 municipalities do not publish the personnel selection procedures and 9 out of 10 do not publish the list of jobs either. These councils belonging to small municipalities should apply and respect what is established in both the state and autonomous community transparency laws.

In municipalities with between 1000 and 10,000 inhabitants, an increase is noted in the active publicity and transparency of electronic sites and transparency portals. Finally, municipalities with more than 10,000 inhabitants have the highest percentage of transparency. Almost all municipalities make good use of active publication with regard to staff selection procedures and job lists. For 8 out of 10 municipalities publish updated and organised information on these.

It is worth noting that there are two municipalities out of the thirty analysed that do not even have a transparency portal. The small municipalities are in the worst position, as transparency in public data is practically non-existent. They should follow the example

of the large municipalities and apply the laws in an appropriate way so that citizens can have access to all this information.

Several conclusions that have been reached through the research in this paper are We have found that transparency is a necessity and a key instrument for citizens to be aware of the information provided by public bodies. By means of Law 19/2013, December 9, on transparency, access to public information and good governance and Law 2/2015, April 2, on Transparency, Good Governance and Citizen Participation of the Valencian Community, it is intended to increase and implement greater transparency in the handling of data in the public domain, in addition to improving the services provided to citizens by guaranteeing access to information on public activity.

Law 19/2013 of 9 December on transparency, access to public information and good governance has completely forgotten about the publicity of personnel selection procedures and salaries. It does not establish any specific section or article that explains in detail the obligations of public entities regarding the publication of salaries and selection procedures.

On the other hand, although Law 2/2015 of 2 April on Transparency, Good Governance and Citizen Participation of the Valencian Community does not go into too much detail on the subject, it does establish what must be published on the transparency portals with regard to selection procedures and salaries. Said law requires the publication of the list of positions, the annual offer of public employment and the calls for the temporary selection of employees.

The LTV establishes other obligations, such as, that the information published must be truthful, objective and updated and that such information must be published in a clear, organized, understandable and easily located manner. In addition, the information must be disseminated in appropriate formats so that it is accessible and comprehensible to citizens.

And finally, after having carried out the evaluation of the different municipalities in the province with regard to the publicity of the selection procedures and salaries, it has been concluded that the majority of the town councils of small municipalities lack transparency in the provision of this information. Only 20% of the municipalities publish the selection procedures and only 10% publish the list of jobs.