



OBSERVACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

La Asociación de Inspectores de Hacienda del Estado (IHE), haciendo uso de su derecho a efectuar observaciones en el trámite de información pública relativo al Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, y dentro del plazo ofrecido por el Ministerio de Hacienda y Función Pública para esa finalidad, plantea las siguientes observaciones y propuestas de modificación del Anteproyecto, que se irán exponiendo en el orden del articulado de la norma:

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y principios de actuación.

El **apartado 4** recoge “principios rectores de actuación” en materia de empleo público, y entre ellos, el “Fomento de la diversidad, de los grupos infrarrepresentados y de la inclusión de las personas con discapacidad” y la “Garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la atención a víctimas de violencia de género o de violencia sexual”.

Ha de advertirse que, por muy loables que sean las intenciones de la norma, no debe confundirse el “fomento” con la “facilitación” de las pruebas de acceso a colectivos específicos, por razones. Fomentar la participación, la preparación y, en definitiva, permitir que todo el mundo pueda acceder a un empleo público, es loable y deseable. Pero sin olvidar el ineludible principio de igualdad de trato en la valoración de las pruebas, y los de mérito acreditado y capacidad demostrada. Tan inconstitucional sería dificultar al acceso, discriminando por motivos de religión, raza, sexo, condición física, procedencia social u otras, como favorecerlo indebidamente en base a alguna de esas características. La Administración deberá ser exquisita en tratar igual a todos en la realización de las pruebas, garantizando la calidad de los trabajadores públicos y el buen empleo del dinero de los ciudadanos.

TÍTULO I. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y LA ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I. Clases de personal

Artículo 5. Personal funcionario de carrera.

En el **apartado 2** se contempla un tercer párrafo que incluye actuaciones que serán desempeñadas siempre por funcionarios, entre ellas, en un punto a), “La instrucción en todas sus fases o la elaboración de propuestas de resolución en procedimientos administrativos”.

Es evidente que eso no implica que un funcionario no pueda realizar la resolución misma del procedimiento administrativo.

Sin embargo, de la lectura de los siguientes puntos se desprende que hay ciertos sectores de la actividad administrativa donde todas las actuaciones, incluida la resolución del procedimiento, se reservará siempre a un funcionario público, como el ejercicio de la autoridad en los distintos sectores de control, fiscalización, sanción, policía, así como en el asesoramiento legal y los registros públicos. Lógicamente.

Ello conlleva que, fuera de dichos ámbitos, y a tenor del mencionado punto a), la resolución de otros procedimientos administrativos no estaría reservada a funcionarios. Sectores, principalmente de gasto (contratación, sanidad, servicios sociales, etc, etc). Nos parece grave que no sea así, pues se trata de funciones, al fin y al cabo, administrativas, y no de toma de decisiones políticas, estratégicas, planificación, etc.

Consideramos que debe reservarse toda la tramitación y resolución de procedimientos administrativos, incluyendo la resolución, y en cualquier ámbito de la Administración estatal, a funcionarios, sean directivos o no.

Artículo 6. Personal funcionario interino.

En el **apartado 1** de este artículo, se incluyen las circunstancias en que se pueda justificar el nombramiento de funcionarios interinos. Dada la situación vergonzosa recientemente vivida, con la masiva incorporación como funcionarios de carrera de interinos que no han tenido que superar pruebas de acceso, y dado también uno de los principales ejes de la reforma de las pruebas de acceso a la que estamos asistiendo, como es la adecuada planificación de las plantillas públicas y las necesidades de cobertura de las mismas, para tratar de paliar su envejecimiento y su sostenibilidad y adecuada dotación a largo plazo, es injustificable mantener la circunstancia recogida en la letra a) de este apartado: *“La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años”*.

Por un lado, consideramos necesaria la supresión de dicho punto. Las vacantes, fuera de los supuestos de las letras siguientes del apartado 1, no deberán producirse con una adecuada planificación. Y, en su caso, deberán ser cubiertas en un plazo más o menos breve por funcionarios de carrera con un mérito y capacidad acreditados en las correspondientes pruebas de acceso.

Consecuentemente, deberá suprimirse también el **primer párrafo del apartado 3**.

Por otra parte, consideramos necesario incluir una mención conforme a las tareas recogidas en los puntos b), c) y e) del apartado 2 del artículo 5 no puedan ser desempeñadas, en ningún caso, por funcionarios interinos que no hayan acreditado su capacidad. El ejercicio de tales tareas, con las responsabilidades, incompatibilidades, deberes y competencias técnicas necesarias, no puede encomendarse a personal cuya capacidad no esté acreditada de modo objetivo y cuya vinculación con la Administración vaya a ser únicamente temporal.

Por último, se propone la inclusión en este artículo, para su mejor lectura y comprensión, del último párrafo del apartado 10 del artículo 41, con una mejora en su redacción que aclare que lo que se pretende es crear una “bolsa” o reserva de candidatos que puedan ser nombrados funcionarios interinos (en caso de darse las circunstancias previstas en los puntos b), c) o d) del apartado 1 de este artículo 6), y no la cobertura de vacantes en la convocatoria con candidatos que no hayan superado el proceso selectivo.

Además, debería exigirse al órgano de selección que la relación se confeccione teniendo en cuenta el principio de máximo mérito y capacidad demostrado por los candidatos.

Una posible redacción sería ésta:

“En las convocatorias de plazas de acceso para los distintos cuerpos de la Administración del Estado, el órgano de selección, en los términos que determine el órgano convocante y previo informe del departamento ministerial con competencias en materia de función pública, podrá elaborar relaciones de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria, de cara a la cobertura de las necesidades urgentes causadas por las circunstancias previstas en el apartado 1 del artículo 6. A estos efectos, las relaciones deberán seguir el orden de situación de los candidatos en el proceso selectivo, de modo que aquellos candidatos que hayan alcanzado la mejor puntuación en la prueba más avanzada aparezcan en primer lugar.”

Se propone su inclusión como nuevo apartado 4 de este artículo

Artículo 8. Personal eventual.

En este artículo se define el personal eventual al que, *“en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial”*. Se trata de los conocidos como “asesores”, vinculados al ejercicio de labores de apoyo y asesoramiento a cargos electos, en general.

Y se indica en el último párrafo del apartado 1 que *“El Consejo de Ministros determinará el número máximo de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal eventual. Dichos puestos serán públicos, así como su número y sus condiciones retributivas”*.

Pues bien, consideramos demasiado discrecional y arbitrario este sistema que, hasta ahora, ha venido llenando las portadas de los diarios, por los costes que acarrea al Erario público el elevado número de nombramientos de este tipo. Es deseable que la norma contemple límites y que, bien en la misma, o bien con una remisión a norma reglamentaria, se establezca un número máximo de personal eventual vinculado a cada alto cargo de la Administración del Estado. Quizás la fijación de una escala, que contemple un número máximo de eventuales que dependan de cada cargo (en función de la relevancia de éste) sea una medida sencilla, objetiva y fácilmente aplicable. Por ejemplo, un máximo de 3 eventuales vinculados a un Ministro, o 1 eventual vinculado a un Director General.

CAPITULO III. El personal directivo público profesional

Artículo 14. Concepto de personal directivo público profesional.

Una primera aclaración respecto de este artículo es necesaria: en el punto IV de la Exposición de Motivos, al tratar de este Capítulo III, se menciona que "(...) *el personal directivo público profesional se corresponde con los titulares de las subdirecciones generales y puestos asimilados (...)*". Claramente, la redacción de este artículo desmiente dicha afirmación y, como es lógico, los directivos públicos tienen un campo de actuación mucho más amplio que las subdirecciones generales y asimilados. Así se deduce de la lectura del apartado 1 del presente artículo, y se amplía con lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.

En realidad, el apartado 3 de este artículo recoge, como parte de la función directiva, a los subdirectores generales y asimilados, pero sin que dichos cargos agoten, ni mucho menos, la figura.

Adicionalmente, esta asociación rechaza que el ámbito de la función directiva parezca tener un límite, precisamente, en los subdirectores generales, como si otros puestos, equivalentes a la dirección general (en el ámbito de la AEAT, por ejemplo, tendrían ese rango los directores de departamento, mientras que el director general es un subsecretario), ya no formasen parte de esa función directiva. Y, de no ser directivos, ni ser puestos en que se siga un procedimiento de concurso o libre designación para su cobertura, no cabe otra interpretación que se pretenda equiparar estos puestos a cargos únicamente de nombramiento discrecional o "político", que quedan fuera de la regulación del directivo público.

Rechazamos, por tanto, la redacción, puesto que, por más que la designación sea discrecional, un director general debería estar sometido siempre a un estatuto directivo, pues al margen de otras responsabilidades, debe de estar sujetas a las aplicables a todos los funcionarios públicos que ejerzan funciones que son realmente directivas en la Administración del Estado.

De hecho, consideramos que cualquier cargo por debajo de un Ministro debe ser un directivo público y, por tanto, un funcionario público. Pero es ineludible e irrenunciable que la total cobertura por funcionarios públicos alcance al rango, como mínimo de un director general, dadas sus funciones íntimamente ligadas a la organización y a los procedimientos administrativos. Es absolutamente rechazable la presencia de personas no funcionarias en los organigramas de las direcciones generales, pues la presencia de cargos políticos debe limitarse a los estrictamente necesarios, evitando injerencias innecesarias en el funcionamiento de los órganos administrativos, que deberán ser estrictamente neutrales y objetivos en el ejercicio de sus funciones, por más que desarrollen programas o normas aprobadas por el ejecutivo.

Por otra parte, el apartado 4 contiene la mención a "*puestos predirectivos*". Dicha denominación no supone otra cosa que aplicar a los puestos correspondientes los principios de actuación del apartado 2 del artículo 15. Pero esos principios ya son aplicables a todos los funcionarios públicos y, en particular, a todos los puestos de responsabilidad. No entendemos el porqué de esta denominación, si no es porque esos puestos supongan algún tipo de ventaja de cara a la designación de directivos públicos profesionales, cosa que no se menciona ni se explica ni se remite al desarrollo reglamentario en la materia. Se propone la eliminación de este apartado o, en su caso, una mejora en la redacción para aclarar el significado de esta figura en relación al ejercicio de funciones directivas, o para remitirse a un desarrollo reglamentario.

Finalmente, en el apartado 2 se contiene una mención a un equilibrio en la representación de hombres y mujeres en los puestos directivos. Pues bien, por más que razones lógicas de igualdad sugieran que se tienda a ese equilibrio, máxime cuando un porcentaje creciente de mujeres accede a puestos del subgrupo A1 de la Administración, no se puede someter a ésta a un corsé que limite la flexibilidad en su autoorganización. La mención es, por demás, innecesaria. Precisamente, el creciente número de funcionarias del subgrupo A1, que en algunos cuerpos ya superan al número de hombres, es fruto de la atracción que la Función Pública representa para ellas, como garante de la conciliación familiar, de una carrera profesional y un salario en las mismas condiciones que un hombre. Se propone la eliminación de este apartado.

Artículo 16. Régimen jurídico del personal directivo público profesional.

Como acabamos de exponer, consideramos que la función directiva pública profesional deberá comenzar, como mínimo, en el rango de director general o asimilable, por la incardinación de estos cargos en las organizaciones administrativas. En coherencia con ello, no podemos aceptar que en el apartado 1 de este artículo se contemple el ejercicio de una función directiva pública por personal laboral. El ámbito de este personal debe ser otro en la Administración, y limitado a necesidades organizativas específicas. En nuestra Administración estatal existen los cuerpos del subgrupo A1 necesarios para la cobertura de las funciones directivas en todos los ámbitos de actuación administrativa, pues por eso y para eso se han creado. Que existan determinadas funciones técnicas puntuales y específicas en la Administración, como se contempla en el artículo

7.2, no confiere a las mismas, como bien se deduce de la lectura del mismo, el ejercicio de funciones directivas, con excepción de lo dispuesto en el punto b).

Por tanto, se propone la eliminación de la segunda frase de este apartado 1, o su corrección para limitar su alcance a las funciones directivas que puedan desempeñarse en virtud de las situaciones del punto b) del apartado 2 del artículo 7.

Artículo 17. Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.

Consecuencia de lo propuesto en el artículo 16, apartado 1, se deberá eliminar el segundo párrafo del punto a) de este artículo, salvo que se opte por corregir la redacción del artículo 16.1 en el sentido antes expuesto.

Artículo 18. Procedimiento para el nombramiento, duración y cese del personal directivo público profesional.

En el apartado 4 de este artículo se contempla la duración máxima del mandato de un directivo público. Y debe rechazarse de plano que un directivo ejerza su función por un período mayor de 5 años, tiempo más que suficiente para desarrollar ideas sobre organización y actuaciones.

La reforma en la Función Pública debe tender a fomentar la rotación del personal en los puestos más relevantes, para permitir un continuo flujo de ideas y modos distintos de trabajar y organizarse, evitando situaciones en que se desempeñan puestos durante períodos de tiempo excesivos -casi vitalicios en ocasiones- por personas que, lógicamente, se acomodan en modos de trabajar que impiden o limitan la mejora y los cambios en la organización administrativa, necesarios para adaptarse a los paralelos cambios sociales.

Subsidiariamente, se propone la reducción del plazo a 3 años, prorrogables una sola vez, evitando, en todo caso, la coincidencia con los períodos de 4 años equivalentes a la duración de las legislaturas, como mayor garantía de neutralidad.

Por otra parte, no se contempla en este artículo, en su apartado 5, una norma de cese equivalente a la prevista en el artículo 59.2 para los puestos de libre designación, pese a que éste, precisamente, es el procedimiento a seguir para la provisión de puestos calificados como directivos. Se propone, por tanto, una remisión expresa a dichos apartado y artículo, que deberían ser aplicables en el cese de los directivos públicos.

Finalmente, tampoco se contempla la necesidad de que la resolución motivada sea expresa, mención que se estima necesaria, al margen del desarrollo reglamentario pendiente en la materia, que deberá regular un procedimiento con audiencia del interesado para los supuestos en que el cese no se deba a causas objetivas, fin del plazo o petición propia.

Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

En el apartado 4 de este artículo se contempla, por un lado, el plazo máximo para la publicación de las convocatorias de pruebas derivadas de la correspondiente oferta anual de empleo público. Esta asociación considera excesivo el plazo de un año para la convocatoria.

Si uno de los ejes de la reforma de las pruebas de acceso ha sido la falta de agilidad de las convocatorias de pruebas de acceso, no puede continuarse con demoras en su publicación, cuando, tanto este anteproyecto como los estudios de reforma de las pruebas de acceso abogan por una necesaria mejora en la planificación de las necesidades de cobertura en el medio y largo plazo. Estimamos que un plazo de 6 meses debería ser suficiente para las convocatorias, en un marco de planificación adecuado de RRHH.

Del mismo modo, en el último párrafo del apartado 4 se contempla un plazo máximo para la completa ejecución de la oferta de empleo de 3 años. De esta redacción se deduce que el conjunto de las convocatorias de todo cuerpo y escala, de todo subgrupo de calificación, vinculados a esa oferta, se habrán completado en ese plazo.

Pues bien, aún siendo loable el objetivo, el plazo se antoja dilatado, porque aquí se incluyen convocatorias de cuerpos cuyas pruebas se extienden más que otras en el tiempo y que, en su caso, pueden incluir la realización de cursos selectivos.

Proponemos el cambio de este apartado en un sentido más práctico, para evitar que ese plazo máximo suponga la indebida dilatación de las pruebas de convocatorias de cuerpos cuyo contenido debería suponer una finalización en plazos mucho más breves. Así, en lugar de contemplar al conjunto de la oferta, creemos que sería mejor establecer, en función del subgrupo de calificación, una duración máxima del proceso selectivo que, en su caso, incluiría las fases de concurso o de curso selectivo que fuesen aplicables. Por ejemplo, plazos máximos de 1 año para los subgrupos C2 y C1, de año y medio para el subgrupo A2 y de dos años y medio para el subgrupo A1.

Subsidiariamente, solicitamos la mejora de la redacción para indicar que en ese plazo deberán incluirse todas las fases de los procesos selectivos, hasta el nombramiento como funcionarios de carrera de los candidatos elegidos.

Finalmente, en el apartado 6 se contempla un porcentaje de reserva para personas con discapacidad que se antoja elevado, a la vista de los problemas de cobertura que, con menores porcentajes, se han observado en este cupo restringido (y tomamos como ejemplo cuerpos por nosotros conocidos como el de técnicos o el de inspectores de Hacienda), por ser el ratio candidatos / plazas muy reducido. Debería contemplarse un porcentaje de reserva más reducido. Por otra parte, los medios tecnológicos hoy disponible facilitan la preparación de las pruebas de acceso en una situación de casi igualdad para todos los candidatos, por lo que no se justifica establecer un cupo elevado, que en sí mismo es una excepción al principio de igualdad en el acceso al empleo público.

Al margen de lo anterior, y en todo caso, proponemos que se exija que las plazas vacantes de este turno reservado se acumulen al turno libre general. Por tanto, al final del primer párrafo de este apartado deberá sustituirse la mención “podrán” por “deberán”.

Y en el último párrafo del mismo apartado es necesario cambiar la mención “pudiendo” por “debiendo”, ya que sería inaudito convocar plazas del turno reservado para cuerpos cuyas funciones no se acomodan a las características de estas personas.

TÍTULO III. GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Artículo 31. Unidades de igualdad.

Se considera innecesario, retomando los comentarios que ya hemos expuesto en relación al contenido del artículo 14.2, la existencia de las unidades previstas en este artículo.

La Administración Pública y, en particular, la estatal, es actualmente un paradigma de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en cuanto a salarios, como en lo que atañe a conciliación familiar, condiciones laborales y oportunidades profesionales.

La inclusión de estas unidades en cada Ministerio u Organismo público constituye un gasto público innecesario (con una multiplicidad de nuevas unidades, cargos directivos, funcionarios), amén de una complicación igualmente innecesaria de la organización administrativa, que no se justifica por los fines pretendidos, que ya se alcanzan en la Administración española del siglo XXI.

Además de lo expuesto, la mera incorporación de este artículo –en realidad del Título III al completo- traslada a la sociedad una situación de desigualdad en la Administración alejada de la realidad y que nos parece grave, vejatoria y que mancha la imagen de toda la organización y los funcionarios que la servimos.

Artículo 34. Formación en Igualdad.

Artículo 35. Negociación colectiva en materia de igualdad.

En la misma línea expuesta, se considera innecesaria la inclusión de estos artículos, por cuanto el más puro sentido común ya supone la aplicación de los principios constitucionales de igualdad entre todos los españoles, sin diferencias de sexo y, como decimos, la Administración estatal es un paradigma en la materia. Desconocer esto, no sólo sería grave en el caso de un funcionario público, sino en el de cualquier ciudadano.

TÍTULO IV. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

CAPÍTULO I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Artículo 41. Sistemas y procesos de selección.

Como se ha indicado en las propuestas relativas al artículo 6, se propone trasladar al mismo el segundo párrafo del apartado 10 de este artículo que, por ello, debería suprimirse.

Artículo 50. Jubilación.

Esta asociación considera excesivamente reducido el margen temporal para que el funcionario solicite la prolongación de la permanencia en el servicio activo, al que se refiere el apartado 4 de este artículo. Consideramos adecuado el margen temporal en el caso de solicitud de las prórrogas anuales, pero no para la primera solicitud, previa a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, situación en la cual un plazo de tres meses sería más proporcionado. Esto es, “(...) con una antelación mínima de tres meses y máxima de seis meses (...)”.

CAPÍTULO II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 56. Concurso.

Se echa en falta en este artículo, un plazo máximo de duración de los procedimientos de provisión de plazas por concurso. Consideramos que debe incorporarse el mismo a la redacción legal, como apartado 3, renumerando los actuales 3 y 4.

A estos efectos, proponemos un plazo máximo general sea de 4 meses, desde la publicación de la convocatoria hasta su resolución. No obstante, podría contemplarse un plazo mayor, no superior a 6 meses, en situaciones en que el número de plazas convocadas y su dispersión, así lo aconseje, que deberán ser motivadas expresamente en la convocatoria. En ningún caso, debería excederse el plazo general de 4 meses en concursos de cobertura que no excedan de 100 plazas.

Artículo 57. Remoción en los puestos de trabajo obtenidos por concurso.

Razones de objetividad y de funcionamiento de las organizaciones administrativas nos llevan a proponer la supresión de este artículo.

De objetividad, por cuanto sería muy difícil la interdicción de la arbitrariedad en esta materia, en la que un puesto cubierto por méritos y circunstancias objetivas puede ser removido por circunstancias cuya evaluación serían, en su mayor parte, subjetivas, pues subjetiva es la apreciación de situaciones como “un cumplimiento inadecuado”, “un insuficiente rendimiento”, o “una falta de adaptación”. Y que sea un superior jerárquico como “órgano competente” que no ha nombrado de un modo discrecional a esa persona, no casa bien con que sí sea discrecional el modo de removerlo.

Existen en la normativa administrativa y, en particular, en esta misma norma, prevenciones como las contenidas en los artículos 127 (apartado 1, puntos c), g), e i); apartado 2, puntos c) o g)), 128 (puntos a), j), n), o) y s)) y 129 (puntos a), d) o f)), en materia disciplinaria, que deben ser aplicadas para penalizar las conductas indebidas por parte del funcionario público nombrado para el puesto, que pueden conllevar sanciones de distinta gravedad, conforme a los también incluidos en esta norma artículos 130, 131 o 134.

Creemos que esta es la vía de castigar los incumplimientos y no un procedimiento de remoción difuso, arbitrario y peligroso para la neutralidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones por los funcionarios públicos.

Y de funcionamiento, porque un análisis del apartado 2 de este artículo nos llevaría a claras incoherencias en la gestión de las organizaciones administrativas. Tomando como ejemplo el caso de un inspector de Hacienda, la adquisición de una plaza de jefatura de equipo en una localidad distinta, pero sin cambio en la categoría y tipología de plaza, podría suponer que, en caso de remoción, se le adjudicase una plaza en la misma localidad que, obligatoriamente, tendría que ser idéntica, pues no hay otra plaza distinta e inferior a una jefatura de equipo, que es la plaza –digamos- “estándar” para un inspector. Únicamente, cuando la plaza obtenida supusiera un ascenso en la carrera vertical, el cese y la reubicación en una plaza que le correspondiese por carrera profesional en el “escalafón”, que sería inferior a la adquirida, tendría algún sentido. Pero esas plazas, o no existen a día de hoy, o serían en escaso número. Por otra parte, el cese y ubicación en la misma localidad de destino que la de la plaza removida supondría una alteración de las relaciones de puestos de trabajo, inesperada y, por tanto, poco acorde con las necesidades organizativas, máxime si se tratase de localidades con pocas necesidades de cobertura.

Artículo 58. Libre designación.

De nuevo, y al igual que en los puestos de concurso, se echa en falta un plazo máximo de duración del procedimiento. Dado que en el artículo 18.3 se establece un plazo máximo de 45 días para el nombramiento de directivos públicos (que se hace precisamente por este sistema de libre designación), consideramos que, si no el mismo, debe regir, con carácter general, para todos los procedimientos de libre designación, un plazo breve, pues se trata de convocatorias de un número de plazas muy reducido.

Dada la necesidad, en estos casos de recibir propuestas y currículums de diversos candidatos, la posibilidad de entrevistas personales y consecuentes desplazamientos y citaciones, un plazo de dos meses se considera ajustado.

Artículo 59. Cese en los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.

Esta asociación, en cuanto a la necesaria resolución motivada contemplada en el apartado 1, propone que la misma sea expresa y con notificación y audiencia del interesado. Por más que se trate de nombramientos con un importante grado de discrecionalidad, el nombramiento está sometido a un procedimiento reglado, y el cese debe seguir un procedimiento también reglado y con las consiguientes garantías.

Tampoco nos parece afortunada la redacción del apartado 2, por cuanto contempla una posible situación de vacío entre el cese y el nombramiento en adscripción provisional de la persona cesada. Ese vacío de hasta un mes es inasumible. El cese deberá conllevar, en el procedimiento con audiencia, una propuesta de adscripción provisional inmediata a un puesto determinado, que cumpla las condiciones de ese apartado 2.

Artículo 61. Adscripción provisional.

En los supuestos previstos en el apartado 1 se prevé en el punto c) el reingreso al servicio activo. No es admisible que tras la solicitud de reingreso pueda transcurrir un plazo de hasta 12 meses para la “provisión definitiva”, sin aclarar si se trata de su convocatoria o ya del nombramiento e incorporación al puesto definitivo.

Por ello consideramos que el apartado 2 debe contemplar que la convocatoria de la plaza, su adjudicación definitiva y la efectiva incorporación del funcionario al nuevo puesto debe realizarse dentro de ese plazo de 12 meses. Esto es especialmente necesario en el caso de una persona que solicita su vuelta a la Administración, y que no puede esperar este dilatado plazo.

CAPÍTULO III. Situaciones administrativas

Artículo 69. Servicios especiales.

Esta asociación considera que el nombramiento de un funcionario para puestos relevantes en su carrera, tanto dentro de los especialmente previstos por su formación y especialización, como aquellos que supongan la prestación de servicios públicos especiales en el Sector Público, son un premio en sí mismos, un reconocimiento a su desempeño, capacidad y formación. Y como tal, su ejercicio conlleva unas adecuadas retribuciones, compensaciones personales en forma de responsabilidades, cometidos relevantes, conocimiento de ámbitos diversos de la actividad administrativa, económica o política y, en algún caso, otros beneficios complementarios.

Siendo así, no se considera admisible que un funcionario público perciba compensaciones futuras como las previstas en el apartado 3 de este artículo, que consideramos debería suprimirse, por suponer un gasto público no justificado, un premio innecesario y una discriminación respecto del trabajo y compensaciones recibidas por el resto de funcionarios.

Artículo 71. Excedencia voluntaria por interés particular.

Se estima excesivo el plazo mínimo de duración de una excedencia voluntaria contemplado en el apartado 3, que proponemos reducir a 2 años. Son múltiples las circunstancias que pueden hacer fracasar la experiencia laboral, profesional o empresarial en el sector privado, a veces de índole personal y absolutamente imprevisibles. Por otra parte, la Administración no anda sobrada de efectivos, y una vuelta más rápida al servicio activo supone una menor pérdida de actualización en los conocimientos normativos y organizativos.

TÍTULO V. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 84. Efectos de la evaluación del desempeño.

Por coherencia con lo solicitado respecto de la supresión del artículo 57, debe suprimirse la mención del apartado 3 a la remoción de puestos de concurso.

En cualquier caso, de mantenerse, debería mencionarse el mismo efecto para puestos obtenidos por el sistema de libre designación (el cese, en este caso).

TÍTULO VI. CARRERA, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I. Carrera y promoción profesional

Artículo 89. Carrera horizontal.

Se observan ciertas posibles disfunciones en los efectos causados por las convocatorias anuales de carrera horizontal y sus efectos retributivos, tal y como se contemplan en los puntos a) y b) del apartado 5 de este artículo.

Efectivamente, se darían situaciones de pérdida relativa de retribución de un candidato que cumpla las condiciones en un determinado momento del año, respecto del que las cumpla en otro. Creemos que la mejor redacción sería aquella que incluyese en la convocatoria a todos los candidatos que cumplieran los requisitos durante el año natural en que la misma se produzca, y que los efectos retributivos, si bien no se produzcan hasta el 1 de enero del año siguiente, se apliquen con efectos retroactivos al momento en que cada candidato cumplió las condiciones para el ascenso de tramo.

Por otra parte, no se justifica de ningún modo un procedimiento de solicitud de la participación en la convocatoria, cuando los requisitos exigidos para los ascensos de tramo (trayectoria profesional, evaluación del desempeño, formación recibida y participación en actividades) tienen que obrar en poder del órgano convocante. Por tanto, proponemos que el apartado 3 cambie la “solicitud” por la aplicación automática del ascenso.

Artículo 90. Fomento de la promoción interna vertical.

Esta asociación rechaza de plano que el único sistema de promoción interna sea el concurso-oposición. Debe mantenerse el sistema de oposición pura para aquellos cuerpos y escalas en que hoy así está establecido y, en particular, para los cuerpos pertenecientes al subgrupo A1 de calificación profesional.

Por tanto, en la redacción legal debe mantenerse la mención al sistema de oposición en el apartado 2 para el subgrupo A1. Es, por antonomasia, el mejor sistema para garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, por su total objetividad y ausencia de méritos, que como se contemplan en el apartado 2, punto d), guardan demasiada relación con la mera antigüedad, que no tiene por qué identificarse con el mérito y la capacidad reales.

Dado que el envejecimiento de las plantillas es una de las principales causas que ha llevado a la propuesta de reforma de las pruebas de acceso, es incoherente que se traslade el criterio de mayor edad para acceder a los cuerpos superiores, trasladando el envejecimiento, precisamente, a cuerpos en los que la savia nueva, las nuevas ideas, son, si cabe, más necesarios para la Administración.

En consecuencia, el desarrollo del proceso selectivo descrito en el apartado 2 deberá excluir la letra d) para exponer una promoción interna por oposición, que se contendría en un nuevo apartado 3, reservándose un nuevo apartado 4 para el concurso-oposición, remitiéndose al apartado 3, con la adición del contenido de dicha letra d). El apartado 3 actual pasaría a ser el apartado 5.

Adicionalmente, debe contemplarse expresamente en el nuevo apartado 4 que:

- En todo caso, para acceder a la fase de concurso, el opositor deberá haber aprobado la fase de oposición.
- Que el cómputo de la formación deberá suponer un mínimo del 50% del total de los méritos.
- Que, para determinar los candidatos aprobados, se ponderará la nota de la fase de oposición en un mínimo del 75%, y la nota de la fase de concurso en un máximo del 25%.

Sólo así consideramos que se hará efectiva toda la intención mostrada y trasladada a la opinión pública por los promotores de la reforma en las pruebas de acceso, de captar talento, rejuvenecer plantillas y modernizar la Administración, sin menoscabo excesivo de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los méritos de categoría (carrera vertical, por concurso), tramo de carrera horizontal, trabajo desarrollado (experiencia en distintos puestos) y antigüedad, a nadie escapa que tienen una directa relación con la antigüedad en el cuerpo de procedencia. Dejar descansar el grueso de los méritos en este factor es desincentivar a los funcionarios jóvenes a progresar, eliminar la modernización, las nuevas ideas y la cercanía a la sociedad. No olvidemos que estamos ante promoción interna y, por tanto, ante funcionarios que compiten con funcionarios de su mismo o similar cuerpo. Todos en similares condiciones. Si lo que se pretende es facilitar la promoción a personas con cargas familiares, hay otras vías (permisos, ayudas) que son más compatibles con los principios constitucionales.

TITULO VII. APRENDIZAJE, FORMACIÓN CONTINUA Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LAS COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Artículo 105. Las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado.

Consideramos totalmente innecesario el apartado 3, cuando en el 4 se prevé un desarrollo reglamentario para establecer los requisitos y procedimientos para acreditar las competencias profesionales. Se trata de una redacción que contiene conceptos indeterminados y demasiado abiertos a interpretación, como el de “vías no formales de aprendizaje”.

TÍTULO VIII. MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, JORNADA Y PERMISOS.

CAPÍTULO I. Modalidades de prestación del servicio.

Artículo 111. Derechos y deberes de las personas teletrabajadoras.

En algunos ámbitos administrativos la posibilidad del trabajo a distancia ha experimentado ya un impulso. Fruto de la experiencia adquirida, se observa que hay ámbitos en los que proporcionar los medios no siempre es estrictamente necesario y es el trabajador el que ya dispone de los mismos.

Además, y aunque el teletrabajo es un sistema voluntario de prestación de servicios, no deja de suponer un ahorro de costes para la Administración, que pasa a asumir el empleado. Aún en los casos en que se proporcionen medios, existen gastos vinculados a suministros, comunicaciones y demás, que se desconoce si serán mayores o menores a los posibles ahorros en costes de desplazamiento, aparcamiento, manutención y otros. Es por ello que en este artículo debiera preverse una posible compensación económica, en casos concretos, en función del ámbito geográfico o funcional de actividad, cuando el teletrabajo suponga costes adicionales para el trabajador, con remisión al desarrollo reglamentario previsto para el cómputo de los costes a compensar. A estos efectos, se propone añadir un párrafo 3 y remunerar los siguientes.

CAPÍTULO II. Jornada y permisos.

Artículo 113. Permisos del personal funcionario al servicio de la Administración del Estado.

Este artículo contempla permisos no desarrollados en los artículos 48 a 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, con excepción del incluido en la letra a). Desconocemos si se trata de un error pero, en todo caso, y dado su existencia en el EBEP, debería ajustarse al contenido de éste y no sobrepasarlo. Y en el mismo se contempla únicamente un permiso de un día, por lo que debería suprimirse la referencia a los dos días en caso de distinta localidad, por más que a todos los funcionarios nos gustase un permiso más elevado en estos casos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PERSONAL CON LEGISLACIÓN ESPECÍFICA.

Tal y como se recoge en la propia Exposición de Motivos, en su punto IV, al tratar de esta Disposición Adicional, se indica que la misma recoge la aplicación de esta ley, “cuando así lo establezca su legislación específica” a determinados colectivos, “así como las particularidades en la aplicación para la Agencia Estatal de Administración Tributaria”. Pues bien, estas particularidades no han sido tenidas en cuenta en la redacción de la Disposición y se propone su inclusión, que además consideramos necesaria, dada la legislación específica del Ente (artículo 103 de la **Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991**), que señala, en relación con su personal –apartado Cuarto de la norma de creación- cuestiones como:

“Cuatro. Régimen de personal.

1. El personal de la Agencia quedará vinculado a ésta por una relación sujeta a las normas de Derecho Administrativo o Laboral que le sean de aplicación.

*El personal funcionario y laboral estará sometido a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y en el caso del personal funcionario a las demás leyes que regulan el régimen estatutario de los funcionarios públicos, **excepto en los supuestos especialmente previstos en esta Ley.***

[...]

*2. **Se adscriben a la Agencia las Especialidades de Inspección Financiera y Tributaria y Gestión y Política Tributaria, e Inspección y Gestión de Aduanas e Impuestos Especiales** [hoy refundidos en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado], mencionadas en las letras a) y b) del artículo único, uno, del Real Decreto-Ley 2/1989, de 31 de marzo, la Escala de Técnicos de Hacienda a extinguir, el Cuerpo de Profesores Químicos de los Laboratorios de Aduanas, las Escalas Técnica, de Maquinistas Navales, y de Oficiales Marítimos del Servicio de Vigilancia Aduanera, **las especialidades de Gestión y Liquidación, Gestión Aduanera y de Subinspectores de Tributos del Cuerpo de Gestión de la Hacienda Pública** [hoy refundidos en el Cuerpo Técnico de Hacienda], las Escalas de Inspectores Jefes y de Oficiales de Radiocomunicación del Servicio de Vigilancia Aduanera, **la especialidad de Agentes de la Hacienda Pública del Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado**, el Cuerpo Administrativo de Aduanas a extinguir, las Escalas de Inspectores, Mecánicos Navales y Patronos del Servicio de Vigilancia Aduanera, el Cuerpo Especial de Auxiliares de Intervención de Puertos Francos de Canarias, las Escalas de Agentes de Investigación y de Marineros del Servicio de Vigilancia Aduanera, la Escala de Operadores Radiotelefonistas del Servicio de Vigilancia Aduanera a extinguir, y la Escala de Conductores del Servicio de Vigilancia Aduanera.*

*Se crea **la especialidad de Gestión Recaudatoria en el Cuerpo de Gestión de la Hacienda Pública** [también integrado en el Cuerpo Técnico de Hacienda], quedando, a la entrada en vigor de esta Ley, en posesión de dicha*

especialidad los funcionarios de este Cuerpo que se encuentren desempeñando un puesto de trabajo en la Dirección General de Recaudación o en los órganos de recaudación de las Delegaciones y Administraciones de Hacienda o que hubieren recibido su formación específica en gestión recaudatoria como funcionarios en prácticas de dicho Cuerpo en la Escuela de la Hacienda Pública.

[...]

4. La Agencia elaborará y aprobará de forma automática su oferta de empleo público y el régimen de acceso a los Cuerpos, Escalas y Especialidades que se le adscriben, incluidos los requisitos y características de las pruebas para acceder a los mismos de acuerdo con sus necesidades operativas, las vacantes existentes en su relación de puestos de trabajo y sus disponibilidades presupuestarias.

*La Agencia seleccionará al personal laboral, y al de los Cuerpos Escalas y Especialidades adscritos **por medios objetivos basados en la convocatoria pública y en los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición libre.** En las Especialidades y Escalas correspondientes a los grupos A y B que se adscriben, la selección se efectuará a través de la Escuela de Hacienda Pública.*

*La Agencia elabora, convoca, gestiona y resuelve las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo **ajustando sus bases a los criterios generales de provisión de puestos de trabajo establecidos en la Ley 30/1984.** A la cobertura de estos puestos de trabajo podrán concurrir funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas no adscritos a la Agencia cuando así lo establezcan las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.*

[...]”

Por tanto, se propone incluir una mención a la AEAT en el apartado 5.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. UNIDADES DE INCLUSIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

Dado que la creación de estas unidades supone un incremento del gasto innecesario y que cualesquiera especialidades que haya que tener en cuenta para el tratamiento de este personal se tramitan actualmente, de modo profesional y adecuado por las unidades de recursos humanos ya existentes en todos los organismos públicos, especializadas, precisamente, en ese ámbito de la vida administrativa y en todas las peculiaridades que atañen al mismo, se propone la eliminación de esta DA Novena, por costosa, superflua y que añadiría una mayor complejidad a los organigramas públicos y a las necesidades de cobertura de personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. RACIONALIZACIÓN DE CUERPOS Y ESCALAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

La previsión contenida en esta Disposición, con una extraordinaria autorización al Gobierno, aunque temporal, soslayando el rango normativo necesario para las reformas del calado que se mencionan, se considera injustificada y disparatada, desconociendo, además, su motivación, no incluida en la Exposición de Motivos.

Evidentemente, cualquier tipo de cambios como los mencionados sólo podrán realizarse por Ley y consideramos un disparate establecer esta excepción. Por tanto, debe ser suprimida esta Disposición adicional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. NOMBRAMIENTO Y CESE DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL Y DEL PERSONAL EVENTUAL.

Esta asociación considera del todo injustificada la aplicación de la nueva normativa que se apruebe reglamentariamente para los directivos públicos únicamente a partir de que las plazas consideradas como tales, queden vacantes y vuelvan a ser provistas por otros funcionarios.

Ello supone, por un lado, la posibilidad de que convivan, en puestos idénticos o similares, funcionarios cuya duración en el puesto pueda ser indefinida frente a otros sometidos a plazos; que convivan funcionarios que puedan ser cesados sin motivación y sin procedimiento, frente a otros que tengan ese derecho.

Además, esto no casa bien con que, por el contrario, sí se les apliquen los sistemas retributivos que se aprueben y la evaluación de desempeño, todo ello, a partir de la entrada en vigor de las normas reglamentarias de desarrollo.

Por ello, consideramos que toda la normativa reglamentaria de desarrollo debe ser aplicable a todos los puestos directivos, vigentes o no a la entrada en vigor de esta Ley y del Reglamento que desarrolle la figura del directivo público.

En consecuencia, en esta DT Primera debe contemplarse, en su apartado 1 la mención “*de la entrada en vigor de la norma reglamentaria*”, en lugar de la mención “*del momento en que se produzcan vacantes en los puestos*”.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. DESARROLLO NORMATIVO DE LA LEY.

Respecto de esta Disposición, no hay nada que objetar, pero sí expresar nuestro deseo de que se cumpla el plazo aquí establecido, dados los preocupantes antecedentes, tanto respecto de los tiempos dilatados con que se han dictado reglamentos de desarrollo en materia administrativa en el pasado como, en particular, respecto de los antecedentes de esta misma norma, que ha sufrido una demora en su publicación enorme, pues su aprobación lleva pendiente desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, por Ley 7/2007, de 27 de abril, nada menos que más de 15 años.

Hay que recordar a los distintos Gobiernos que la preocupación por la Administración a la que dirigen se demuestra con hechos, y no con declaraciones de intenciones sistemáticamente incumplidas.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL PROGRESIVO.

Respecto de la entrada en funcionamiento del nuevo sistema de carrera horizontal previsto en el artículo 89, se prevé aquí su aplicación conforme a las LPGE, pero no se indica el momento de inicio de dicha aplicación, puesto que la Disposición final Séptima deja la aplicación del artículo 89 pendiente de la aprobación de su desarrollo reglamentario. Es, por tanto, insoslayable la aprobación en el anterior plazo de un año (DF Tercera) del reglamento, y se exige que en esta DF Quinta se contemple que, en todo caso, la carrera horizontal se activará para el ejercicio 2024 (por tanto, en la LPGE para 2024 deberá contemplarse el inicio de su aplicación).

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA. ENTRADA EN VIGOR.

Esta Disposición retrasa la entrada en vigor de los artículos 20, 21 y 89 (normas de evaluación de desempeño y retribución de los directivos públicos, y carrera horizontal), hasta que se hayan desarrollado reglamentariamente sus respectivos desarrollos.

Sin embargo, hay más materias para las que la Ley prevé desarrollo reglamentario, por lo que todas ellas deberán diferirse en su aplicación práctica hasta la aprobación de los reglamentos, o bien indicarse una aplicación transitoria en las correspondientes Disposiciones Transitorias que deberían añadirse al efecto:

- El resto del Capítulo III del Título I, relativo a los directivos públicos.

En este caso, dado que hay dos DT sobre esta materia (nombramiento, duración y cese, y retribución y evaluación del desempeño), debería advertirse que se retrasa la entrada en vigor, pero, sin perjuicio de lo dispuesto en las mismas.

- El art. 57 sobre la remoción del puesto conseguido por concurso.

No obstante, recordamos que hemos propuesto su supresión.

- El art. 59 sobre la libre designación y el art. 60 sobre la provisión temporal de puestos.

En estos casos, es especialmente relevante la materia relativa a las adscripciones temporales en caso de cese de los puestos de libre designación.

- Las comisiones previstas en los arts. 137 a 139, todas ellas a definir, con requisitos y competencias, en sendos reglamentos.

Por tanto, debería añadirse toda esta relación de materias aquí, o establecerse las correspondientes Disposiciones Transitorias mientras no se aprueben las normas reglamentarias que las desarrollarán o que les afectan.