

SECRETARIOS, INTERVENTORES Y TESOREROS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL VII ASAMBLEA

VALENCIA 17 DE MAYO DE 2008

Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de España, funcionarios con habilitación de carácter estatal asistentes al Congreso de COSITAL celebrado en la Ciudad de Valencia, reunidos en Asamblea General, aprueban la siguiente DECLARACIÓN:

PRIMERO.- La Organización Colegial de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local aglutina a un colectivo fuerte y unido en defensa de la profesión, como grupo comprometido con la profesionalidad, la gestión y la eficacia al servicio de las administraciones públicas locales, abierto al interés de todos, que pone sus conocimientos y experiencia al servicio de quienes trabajan en el ámbito local y principalmente al servicio de la ciudadanía.

Nuestro colectivo, al igual que el resto de empleados públicos, atraviesa un momento de importantes cambios, consecuencia del nuevo marco de la función pública tras la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público.

Nuestra Organización Colegial considera como objetivos mínimos de la regulación de nuestro Estatuto profesional para asegurar de forma real y efectiva el carácter estatal de la habilitación, sobre las bases contenidas en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los siguientes:

En cuanto a la Creación, Clasificación y Supresión de Puestos Reservados a la Habilitación Estatal, los criterios básicos a definir por la normativa estatal de desarrollo del citado EBEP deberán contener referencias a

- La definición de dichos puestos reservados, señalando, al menos, sus funciones actuales y concretando las garantías mínimas en cuanto a su ejercicio.
- La obligación de su creación por parte de las Corporaciones Locales que se determinen, en función de su tamaño y circunstancias.
- La regulación de su Clasificación, en base a las subescalas y categorías existentes, manteniendo asimismo la definición de los actuales puestos reservados, con referencias a las peculiaridades propias de las Secretarías de los Órganos o Entidades Dependientes de una misma Corporación, las Agrupaciones

de Municipios, los Servicios de Asistencia a Municipios, las Comarcas, Entidades Metropolitanas, Mancomunidades, Municipios Especiales, Entidades Locales Menores, Consorcios, etc.

En cuanto a las Ofertas Públicas de Empleo, Selección y Provisión de Puestos Reservados, la normativa estatal de desarrollo del EBEP deberá contemplar la:

- Necesidad de que se lleve a cabo una coordinación de las publicaciones de las diferentes Ofertas de Empleo Públicas aprobadas por cada Comunidad Autónoma, para facilitar su conocimiento general y control.
- La regulación de las Titulaciones requeridas para el acceso así como los Programas Mínimos exigidos, que, a su vez, deberán hacer referencia al:
 - Acceso por Oposición Libre a la Subescala de Secretaria-Intervención.
 - Acceso por Promoción Interna, junto al acceso mediante Oposición Libre, a la Categoría de Entrada de las Subescalas Secretaria e Intervención-Tesorería, con reserva de plazas al 50% en cada caso.
 - Acceso por Promoción Interna a la Categoría Superior de las Subescalas de Secretaria e Intervención-Tesorería.
 - El temario de la parte general o estatal debe ser establecido por el propio Estado en una proporción numérica tal que asegure indubitadamente el carácter estatal de la habilitación.
 - La existencia, al menos, de un ejercicio escrito, un ejercicio oral y un ejercicio práctico en todas las pruebas de Oposición Libre, y unos Criterios Comunes en cuanto a pruebas y méritos en los supuestos de Promoción Interna.
 - Exigencia de un Curso Selectivo que incluyan periodos de prácticas en puestos de la Subescala y Categoría a la que se accede de un mínimo de seis meses.
- Necesidad de que se lleve a cabo, a iniciativa de la Administración del Estado, una regulación mínima de los Concursos de Provisión de Puestos de Trabajo que regule tanto las condiciones de participación en los mismos, como los porcentajes de méritos generales, autonómicos y específicos, definiendo previamente el contenido de dichos méritos, la homologación entre los diferentes registros

autonómicos, la necesaria coordinación de las diferentes resoluciones autonómicas, así como la definición de las condiciones en que los puestos de trabajo no cubiertos deban ser objeto de convocatoria unitaria.

En cuanto a las diferentes situaciones administrativas, provisiones especiales y régimen disciplinario, la normativa estatal de desarrollo del EBEP deberá contemplar a su vez:

- El desarrollo de una homogenización a nivel estatal respecto a las comisiones de servicio en municipios pertenecientes a distintas Comunidades Autónomas, la atribución a las diferentes Corporaciones Locales de la posibilidad de proponer los nombramientos interinos que precisen así como efectuar en determinadas condiciones nombramientos accidentales, destacando la actual preferencia por los nombramientos provisionales.
- Una regulación homogénea respecto a las diferentes situaciones administrativas, y especialmente la situación de expectativa de nombramiento.
- Determinación de la autoridad a quien corresponde la instrucción y competencia sancionadora en caso de separación de servicio.

Todo este conjunto de medidas tiende, como se ha expresado, a asegurar de forma real y efectiva el carácter estatal de la habilitación y requieren un desarrollo, por parte de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas, basado en el respeto a la autonomía y a las competencias de cada Administración dentro de los principios de colaboración y coordinación mutuas teniendo en cuenta las particularidades propias de cada una de ellas.

Además apoyaremos cuantas medidas tiendan a reforzar la independencia y autonomía del colectivo profesional en el desempeño de su función.

SEGUNDO.- Afrontamos el reto de adaptación de la Organización Colegial a la nueva realidad de la España plural y descentralizada. Una sola profesión, una nueva proyección y una nueva Organización Colegial.

Se abre esta nueva etapa, para mejorar, para integrar y para proyectar adecuadamente nuestra profesión y situarla de la manera más conveniente en mejores condiciones de futuro, aprovechando las oportunidades que las situaciones de cambio siempre ofrecen. Hemos superado muchos de éstos en los últimos 76 años. Nuestros colegas en Europa acaban de vivir cambios significativos en su profesión pero han sabido mantener su posición por el acervo y por el bagaje profesional indisponible que

representan. Nosotros también superaremos estos cambios y continuaremos adelante si reforzamos nuestra cohesión. Creemos firmemente en la profesión que ejercemos y nos preparamos para mejorar y adaptar nuestra preparación a las nuevas exigencias de modernización del sector público.

Dentro de la diversidad territorial del Estado, nuestra organización ha avanzado en representación y representatividad, para poder ofrecer a todos los colegiados la seguridad de cohesión interna de todo el colectivo que ayude a una mejor proyección profesional. Para avanzar en ese objetivo será necesario revisar algunos aspectos del Reglamento de Régimen Interior del Consejo General.

La aprobación de la Ley Básica del Estatuto del Empleado Público y su entrada en vigor, ha puesto de manifiesto la exigencia para nuestra Organización Colegial de mantener una relación de diálogo y negociación constante y fluida con un amplio abanico institucional –responsables de la Administración Estatal y Autonómica, grupos parlamentarios, partidos políticos, Federaciones Española y Autonómicas de Municipios y Provincias, otras organizaciones municipalistas, organizaciones sindicales...-, mediante puntos ágiles de interlocución a todos los niveles y una estrategia acorde con la descentralización ejecutiva, necesidad ya puesta de manifiesto en las últimas Asambleas del Consejo General.

Estamos comprometidos en la capacitación de todos los colegiados, en el impulso y en la dinamización de la red colegial, desde la participación y transparencia, atendiendo las exigencias de renovación tecnológica que permitan mejorar las herramientas de comunicación y la nueva organización colegial. Una organización acorde con la estructura territorial del estado, que sin perjuicio del apoyo de los Colegios Territoriales, supere la actual estructura colegial de base provincial y potencie la constitución de Consejos Autonómicos, mejorándose la proporcionalidad representativa.

Sin más demora es necesario dar pasos, tanto en la interiorización a nivel personal y colectivo de la nueva situación en la que nos encontramos, como en medidas efectivas de adecuación de la Organización Colegial.

Se propone una reforma de la normativa reguladora de la Organización Colegial, que deberá tener como objetivo modificar la composición del Consejo General que pasaría a ser la representación de los Consejos Autonómicos o Colegios Autonómicos en su caso.

TERCERO.- Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local hemos vivido en los últimos años una evolución que ha mejorado nuestra configuración y fisonomía como grupo profesional. Este cambio tiene que ver con la profunda transformación de los gobiernos y las administraciones locales y con el desarrollo que las ciudades y pueblos han experimentado durante los 28 años de democracia local en nuestro país.

Nuestra Organización Colegial, así como el conjunto del colectivo profesional, conscientes de esta transformación, hemos asumido un papel activo y corresponsable, tanto en el ámbito más interno de nuestra organización como en la defensa de los valores que la inspiran, y en la implicación directa en la mejora de los gobiernos locales. Prueba de ello es el Código Ético Profesional aprobado en la VI Asamblea General de SITAL, celebrada en Salamanca entre los días 12 a 14 de mayo de 2005, fundamentado en:

- Unos valores públicos, profesionales, éticos y democráticos, basados en el compromiso diario de servicio a los intereses públicos aunque ello suponga una renuncia a la promoción individual.
- Una conducta profesional que se regirá por el cumplimiento de valores éticos tradicionales de actuación basados en la neutralidad política, defensa de los valores democráticos, servicio al interés público, lealtad, honestidad, honradez, imparcialidad, eficacia, eficiencia, profesionalidad, dedicación, justicia, transparencia, cumplimiento de la legalidad y respeto a los derechos humanos bajo el principio de igualdad y no discriminación, pero a la vez complementados por la aplicación de nuevos valores éticos relativos a la orientación al ciudadano, colaboración, información, resolución de conflictos, diálogo, impulso de los procesos innovadores, nuevas tecnologías y al trabajo en equipo, que faciliten el acercamiento a los ciudadanos y la modernización de la Administración para adaptarla a las nuevas demandas sociales.

La intervención en UDITE de los representantes del Consejo General en esta organización de ámbito europeo ha contribuido a configurar una nueva mentalidad en nuestro colectivo profesional, a reforzar su compromiso alrededor de un espacio profesional común y compartido en muchos países de la Unión Europea y a intensificar la predisposición a la formación continuada, la responsabilidad y la competencia, proyectando a las organizaciones locales y a la ciudadanía las garantías de un ejercicio de las funciones públicas necesarias en términos de objetividad, neutralidad y profesionalidad, los cuales nos han caracterizado hasta ahora.

Hacia afuera, los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local deseamos que se garantice suficientemente el Principio de Autonomía Local, de forma real y efectiva sin que su eficacia quede en la retórica, para que se asegure que los

gobiernos locales ejerzan sus competencias dentro de un nuevo marco de autogobierno, adecuado a las nuevas necesidades, equilibrado y estable. Por eso ofrecemos las mejores garantías para el ejercicio de unas funciones públicas que devienen estructurales a nuestras organizaciones y comunidades locales, que aportan valor añadido a la acción municipal, al reforzar la transparencia y contribuir a la confianza institucional.

La revalorización de nuestra profesión en la vida municipal se construye también a base de convertirse en interlocutor tanto de autoridades locales como de las asociaciones de electos y del mismo Gobierno (tanto estatal como autonómicos). La aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público y las perspectivas de reforma de la actual Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local abren un nuevo escenario. Hoy es trascendental, como país, que la ciudadanía recupere la confianza en las instituciones y nosotros, como colectivo profesional, clave en la vida local, tenemos también nuestra tarea a hacer y nuestra parte de responsabilidad.

Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local tenemos un compromiso que ofrecemos a las comunidades locales, a las instituciones de gobierno, tanto estatal como autonómicos, y a la ciudadanía para mejorar nuestra capacidad profesional, implicar –más todavía– nuestra responsabilidad como profesionales en el logro de los nuevos retos del gobierno local y ayudar a acertar en las reformas. Desde este compromiso y con esta responsabilidad contribuiremos a mejorar el espacio directivo en las nuestras organizaciones locales, desde los valores públicos de neutralidad, legalidad, eficacia y eficiencia que integran el ejercicio de nuestra profesión.

Es por estos motivos por lo que reiteramos y exteriorizamos nuestro compromiso con la modernización y la mejora constante de las administraciones locales españolas.

Es en este sentido que miramos hacia adelante. Todos juntos, Secretarios-Interventores, Secretarios, Interventores y Tesoreros, con una sola voz y con un solo objetivo: crecer profesionalmente porque somos útiles y necesarios para los gobiernos locales y la sociedad y lo continuaremos siendo en el futuro.