



CONSEJO DE ESTADO  
REGISTRO GENERAL

23 Feb. 2016

Número 51408/2016 Hora 11:58

ENTRADA

D. José Manuel Romay Beccaría  
Presidente del Consejo de Estado  
Calle Mayor, 79, Madrid-28013

Madrid, a 23 de febrero de 2016

Excmo. Sr.:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6.1 del Real Decreto 353/2011, de 11 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos Generales de la Organización Colegial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local, el Consejo General de los Colegios Profesionales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local es el organismo representativo y coordinador superior de la Organización Colegial. El artículo 26.1 del citado Real Decreto establece que el Consejo General tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- b) Asumir la representación de la Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal y de su Organización Colegial ante las organizaciones internacionales y los poderes legislativo, ejecutivo y judicial de ámbito estatal.*
- c) Coordinar el establecimiento de una acción común de la Organización Colegial en el desarrollo del estatuto profesional de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local por el Gobierno del Estado y los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.*
- l) Informar los proyectos de modificación de la legislación estatal sobre Colegios Profesionales, o de disposiciones de carácter general del Estado que afecten concreta y directamente a los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

La Junta de Representantes Autonómicos del Consejo General, en sesión celebrada el día 5 de febrero de 2016, mandató a la Comisión Ejecutiva y a la Presidencia a solicitar audiencia al Consejo de Estado para formular alegaciones al texto del Borrador del Reglamento de Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. De conformidad con dicho acuerdo y con los términos de la Declaración de la X Asamblea del colectivo celebrada en el marco del Congreso de la organización colegial que tuvo lugar el 22 de noviembre de 2014 en Madrid, comoquiera que no han podido formularse alegaciones a la última versión del Borrador,

**SOLICITO** que tenga por presentado este escrito, y admitiéndolo se sirva conceder audiencia al Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, de conformidad con lo establecido en el artículo 125 del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado.

Presidente del Consejo General de COSITAL



Eulalio Ávila Cano

**ALEGACIONES AL CONSEJO DE ESTADO SOBRE EL  
BORRADOR DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL  
RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE  
ADMINISTRACION LOCAL CON HABILITACIÓN DE  
CARÁCTER NACIONAL**

En relación con el Borrador de Real Decreto por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, sin perjuicio de las alegaciones formuladas por este Consejo General contenidas en el expediente correspondiente, tiene a bien formular las siguientes

### ALEGACIONES

Relativas específicamente a la última versión del Borrador de Real Decreto, que no han podido realizarse durante la tramitación del mismo en relación con la redacción dada por la última versión, la de 18 de diciembre de 2015.

**PRIMERA.** El art. 49.1 en su párrafo cuarto adolece sin duda de un error. Su tenor literal es el siguiente:

*“En los supuestos de reingreso al servicio activo o en los de supresión de puestos de colaboración o de cese en puestos de libre designación la Comunidad Autónoma garantizará un nombramiento provisional preferentemente en un puesto de la misma Subescala y categoría a la que pertenezca el funcionario, y previo informe de la Corporación Local correspondiente.”*

Para los casos de cese en puestos de libre designación, sin embargo, el art. 47 establece lo siguiente:

*Artículo 47. Cese en puestos de libre designación. El funcionario nombrado para un puesto de libre designación, podrá ser cesado, con carácter discrecional, por el mismo órgano que lo nombró, garantizándole un puesto de trabajo de su grupo de titulación, adecuado a las funciones o tareas propias de su condición profesional conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública, con las garantías inherentes de dicho, y cuya remuneración no sea inferior, en más de dos niveles, a la del puesto para el que fue designado. En dicho puesto se podrá permanecer hasta obtener otro, por los procedimientos establecidos en el presente Real Decreto.”*

Si se puede permanecer en el puesto adjudicado tras el cese, hasta obtener otro por los procedimientos previstos en el presente Real Decreto (concurso ordinario, concurso unitario o libre designación, además de los nombramientos provisionales, comisiones de servicio, etc.), el art. 49 es contradictorio con el art. 47.

Durante las negociaciones con el Ministerio defendimos y seguimos defendiendo, como se recoge en el Anexo I, que el puesto que se adjudique en caso de cese ha de tener como contenido esencial, sin perjuicio de otras funciones, las reservadas a funcionarios con habilitación de carácter nacional, pues todo el proceso de selección y formación de estos funcionarios tiene como objetivo el correcto ejercicio de las funciones reservadas. Por otra parte, de esta manera, se garantiza que el cese no se facilite excesivamente para evitarlo en la medida de lo posible, dadas las delicadas, difíciles y complicadas funciones de control que el ordenamiento jurídico encomienda a estos funcionarios en un contexto en el que es más necesaria que nunca la profesionalización y la independencia de los mismos como persigue la LRSAL y se refleja expresamente en su Exposición de Motivos, y en el que se están produciendo muchos casos de corrupción política local que es necesario evitar.

Si se nos despoja de ese derecho, lo que no cabe entender es que también se nos despoje del derecho a obtener otro puesto, con funciones no reservadas con carácter definitivo y que esté el cesado, entonces, obligado a participar en el próximo concurso de traslados perdiendo el derecho a residir en la misma localidad, y a disponer de un puesto de trabajo en la misma Entidad Local.

**SEGUNDA.** El artículo 21 del Borrador vulnera el derecho a la carrera profesional de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, recogido en el artículo 17 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El acceso a Subescalas distintas de la misma Escala de Funcionarios y del mismo Grupo y Subgrupo de titulación (A1) no constituye un supuesto de promoción interna sino de carrera horizontal.

Lo dispuesto en el art. 17 EBEP constituye legislación básica en materia de función pública y un mandato al legislador por lo que no cabe la vulneración de este precepto por vía reglamentaria. Lo que debe articularse en este caso, siguiendo el tenor literal del mismo, es un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso de unas a otras Subescalas y/o Categorías dentro de la misma Subescala, valorando la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, pudiendo incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, y no un proceso selectivo.

En todo caso, y aún en el supuesto de que se considerase promoción interna horizontal este proceso de acceso de una Subescala a otra dentro del mismo grupo y subgrupo de titulación, cuestión que no compartimos, la exigencia de que, para participar en los procesos correspondientes, los funcionarios *“deberán, en todo caso, tener dos años de servicio activo en la subescala”* vulnera los derechos que el EBEP reconoce, en tanto que su art. 18.2 exige a los funcionarios para los supuestos de promoción interna *“tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo”*.

El concepto de antigüedad no es el mismo que el de servicio activo. No cabe por vía reglamentaria minusvalorar e impedir en determinados casos el ejercicio de un derecho legalmente reconocido por la legislación básica de función pública.

Entendemos que no sirve para enervar esta argumentación de que se trataría del derecho a la carrera profesional y no del de promoción interna, el hecho de que los temarios de acceso a las Subescalas de Entrada de Secretaría y de Intervención-Tesorería sean superiores en número de temas a los de Secretaría-Intervención, ya que los temarios de Secretaría-Intervención apenas son menores en número, (120 temas el temario de Secretaría-Intervención y 140 temas las otras Subescalas) y refunden a veces en un tema varios del temario de la otra subescala. La experiencia no es distinta, por lo que tampoco puede ser otro argumento para apoyar dicha distinción, ya que las funciones reservadas son las mismas en todas las subescalas, y el salto cuantitativo a municipios de una mayor población, se produce igualmente de Secretaría-Intervención a Entrada, como de Entrada a Superior.

El art. 14 EBEP establece que *“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*

*c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.”*

Se debe garantizar este derecho en las disposiciones de desarrollo normativo, al estar expresamente reconocido por la legislación básica.

Por el contrario, el Borrador de Real Decreto no sólo no lo reconoce, sino que de hecho las dos convocatorias que el Estado ha llevado a cabo, han vulnerado incluso sus propias normas, como se dirá más adelante, lo que evidencia que, de no establecerse esa garantía en esta disposición se seguirán vulnerando.

De los 5.647 funcionarios con habilitación de carácter nacional, aproximadamente el 75%, es decir unos 4.200 son Secretarios-Interventores.

Estos funcionarios tienen que desempeñar con la misma complejidad jurídica que en municipios mayores todas las funciones reservadas (Secretaría, Intervención y ahora Tesorería) en la inmensa mayoría de los municipios españoles: 6.799 de los 8.122, el 84% de los municipios.

Estos 4.235 funcionarios tendrán dificultades, por razones estructurales y numéricas evidentes para promocionar o desarrollar una carrera administrativa, puesto que sólo podrán ocupar los puestos que, ocupados por los aproximadamente 750 funcionarios de las categorías de Entrada, vayan quedando en situación de vacante.

Esta dificultad numérica ya supone por sí sola una limitación excesiva del derecho que podría aconsejar que todas las vacantes producidas se cubrieran mediante promoción interna.

Pues bien, en lugar de eso no sólo no se facilita esta promoción, sino que se incumple palmariamente lo dispuesto en la normativa emanada del propio Ministerio, en concreto la ORDEN APU/450/2008, de 31 de enero, por la que se aprueban los títulos académicos y programas mínimos requeridos para el acceso a las Subescalas en que se estructura la Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal (en vigor en virtud de lo dispuesto en la D.T. 7ª de la LRSAL) que establece en su artículo 3.1.2 que "El ingreso a las subescalas de Secretaría y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, se hará, para la mitad de las plazas ofertadas, por el sistema de oposición que deberá constar como mínimo de tres pruebas, dos de ellas de carácter teórico, que versarán sobre el contenido del programa y tendrán por objeto la demostración de los conocimientos específicos de las funciones a desarrollar, y una de carácter eminentemente práctico, que permita comprobar la capacidad de análisis y la aplicación razonada de conocimientos teóricos, que se determinarán en todos los supuestos de acuerdo con las funciones reservadas a la subescala de que se trate. Para el resto de plazas ofertadas el ingreso se efectuará por el sistema de concurso-oposición desde la subescala de Secretaría-Intervención, que deberá constar como mínimo de dos pruebas, una teórica y otra práctica".

Se nos discrimina injustamente en este sentido, respecto de los cuerpos de funcionarios, y en especial de los de la Administración General del Estado, tratándonos como funcionarios de segunda, y privando de un verdadero derecho a la carrera profesional y/o a la promoción interna, como se puede demostrar fácilmente con unos sencillos datos:

Aunque se pueden traer a colación muchos más casos, mencionaremos en cuanto al número de plazas ofertadas para la promoción interna, en relación con las de turno libre, las correspondientes a los siguientes Cuerpos de la Administración General del Estado:

**INSPECTORES DE HACIENDA DEL ESTADO**

<b>AÑO</b>	<b>TURNO LIBRE</b>	<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>
2015	50	50
2014	27	27
2013	15	15
2012	15	15
2011	15	15
2010	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>137</b>

**Particularidad diferencial: Se trata de acceso del Grupo A2 al Grupo A1  
 De Subinspector a Inspector.  
 Promoción interna VERTICAL. (Art. 16.3 TREBEP)**

**CUERPO DE TÉCNICOS DE LA HACIENDA PÚBLICA**

<b>AÑO</b>	<b>TURNO LIBRE</b>	<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>
2015	323	300
2014	190	300
2013	50	20
2011	0	20
<b>TOTAL</b>	<b>563</b>	<b>640</b>

**Particularidad diferencial: De Subgrupo C1 a Subgrupo A1.  
 De Administrativo a Cuerpo Superior  
 Promoción interna VERTICAL cualificada. (Art. 16.3 TREBEP)**

**CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO**

<b>AÑO</b>	<b>TURNO LIBRE</b>	<b>PROMOCION INTERNA</b>
2015	120	84
2014	18	54
2013	25	90
2011	41	55
2010	30	10
2009	38	26
2008	140	252
<b>TOTAL</b>	<b>412</b>	<b>571</b>

**Particularidad diferencial: De Subgrupo C1 a Subgrupo A2.  
 De Cuerpo de Gestión a Cuerpo Superior  
 Promoción interna VERTICAL. (Art. 16.3 TREBEP)**

Sin embargo en la Ofertas de Empleo de 2014 y 2015, de nuestra Escala la proporción cambia radicalmente:

**FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL OEP 2014**

CATEGORÍA	TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA
INTERVENCIÓN-TESORERÍA ENTRADA	111	20
SECRETARÍA ENTRADA	20	10
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>30</b>

**FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL OEP 2015**

CATEGORÍA	TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA
INTERVENCIÓN-TESORERÍA ENTRADA	110	15
SECRETARÍA ENTRADA	25	10
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>25</b>

**Hecho diferencial: de Subgrupo A1 a Subgrupo A1.  
 De titulado Superior a Titulado Superior.  
 Promoción interna HORIZONTAL. (Debería tratarse como carrera profesional)**

Las cifras hablan por sí solas, consideramos que se trata de una discriminación que no es admisible en modo alguno.

Para justificar esta situación que consideramos claramente injusta se nos ha manifestado en alguna ocasión que se trataba de una oferta de empleo extraordinaria establecida mediante Real Decreto-Ley. Sin embargo el Real Decreto-Ley nada establecía respecto a que el fomento de la promoción interna se tuviese que obviar y por otra parte, el Real Decreto-Ley recogía también las plazas de Técnicos de la Hacienda Pública y otros Cuerpos, y las cifras de la promoción interna para dicho Cuerpo (expresadas en las tablas anteriores) hablan por sí solas, como decimos.

En cuanto a los procedimientos selectivos de promoción interna, en todos los casos citados, se utiliza el procedimiento de concurso-oposición, con pruebas muy parecidas a las que se somete a los FHN. No obstante, hay que recordar que se trata de promoción interna vertical, a diferencia de lo que sucede con los FHN.



No existe, que conozcamos, ningún caso de promoción interna horizontal en la AGE, en la que sea necesario el procedimiento de concurso-oposición, sino que el tratamiento que se da a los ascensos es el de carrera profesional o bien se promociona por concurso para todas las plazas respecto de las cuales la promoción es horizontal, es decir de Subgrupo A1 a Subgrupo A1.

Todo ello abunda en la necesidad de que el Borrador de Real Decreto defina y garantice expresamente el derecho a la carrera profesional habilitando los oportunos procedimientos ya mencionados.

**TERCERA.** De lo dispuesto en el art. 20.3 parece desprenderse que los funcionarios pertenecientes a la Categoría Superior de las Subescalas no podrán acceder a puestos correspondientes a la Categoría de Entrada de dichas Subescalas.

Dicha previsión no es lógica, supone una severa limitación a la posibilidad de ocupar puestos de trabajo para los que cuentan con sobrada cualificación, mérito y capacidad, sin perjuicio de que, para garantizar los derechos de los funcionarios pertenecientes a las Categorías de Entrada, podría introducirse la previsión de que estos funcionarios tengan preferencia frente a los de la Categoría Superior para ocupar esos puestos.

**CUARTA.** Desaparece la previsión del art. 21.3 del RD 1174/1987 por el que se regula el régimen jurídico de los FHN, de que las retribuciones de los funcionarios en prácticas se abonen con cargo a los presupuestos del Instituto de Estudios de Administración Local en todo caso.

Ello plantea problemas graves pues el ejercicio del derecho a la promoción interna (insistimos en que debería tratarse como derecho a la carrera profesional) que se ve gravemente perjudicado cuando no imposibilitado en la práctica, pues si no se pagan las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del INAP, las Entidades Locales son las que tendrían la obligación de abonarlas durante los nueve meses que actualmente dura el curso selectivo. Ello es injusto pues además se ven obligadas a sustituir a un funcionario muy cualificado, abonando en definitiva otras retribuciones al sustituto. Esta situación hace que en la práctica decidan no pagar al funcionario que al fin y a la postre va a cambiar de Entidad Local al haber ascendido a otra Subescala, y por tanto podrá acceder a municipios de mayor población. Ello conduce al funcionario a plantearse seriamente el ascenso o renunciar a él por los problemas que ello le puede ocasionar.

No puede asimilarse la Entidad Local correspondiente al “departamento de origen” del funcionario, a quien, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas, modificado por Real Decreto 213/2003, de 21 de febrero, que es aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado y sólo supletoriamente al resto.

No puede asimilarse puesto que en el caso de la AGE al fin y al cabo es el Estado el que paga sea con cargo a los presupuestos del INAP o a los del departamento ministerial correspondiente y el funcionario normalmente permanecerá en el mismo departamento. En consecuencia debería recogerse expresamente esta obligación.

**QUINTA.** El artículo 31 del Borrador de Real Decreto determina que la puntuación máxima de los méritos generales en los concursos será de 24 puntos y el artículo 32 de dicho borrador establece las reglas y puntuaciones con las que confeccionar el baremo de méritos generales que regirá en los concursos de provisión de los puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Siendo las reglas y puntuaciones que fija el artículo 32 citado las que han de usarse para confeccionar el baremo de méritos generales que habrá de aplicarse en los concursos para la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, nada parece más lógico que hayan de ser estos funcionarios, y sobre todo los que se dedican en exclusiva a prestar sus servicios en dichos puestos (los reservados), los que puedan llegar a conseguir la máxima puntuación prevista en ese baremo de méritos generales.

Sin embargo, tal como están fijadas las citadas reglas y puntuaciones en el citado artículo 32, un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional que dedique toda su vida profesional al desempeño de puestos reservados a esa clase de funcionarios en entidades locales, solo podrá llegar a alcanzar 21,50 puntos en el baremo de méritos generales de los 24 posibles según el borrador de Real Decreto. Y solo si dejando la administración local pasa a prestar servicios, durante cierto número de años, como empleado público de otra administración podrá alcanzar la totalidad de la puntuación posible (24 puntos).

Esto es así porque la letra f) del apartado 1 del artículo 32 establece que se valorarán los servicios previos prestados y los prestados posteriormente en puestos no reservados de cualquier administración pública hasta un máximo de 2,50 puntos.

Pues bien, como estos servicios previos (los señalados en el párrafo anterior) se valoran de forma independiente de los prestados en servicio activo o asimilados, resulta que se puede producir el efecto pernicioso de que un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, que ingrese en la correspondiente subescala y categoría sin servicio previos en otra administración y preste servicios durante toda su carrera profesional (por ejemplo 45 años) en puestos reservados a estos funcionarios en entidades locales, podrá sumar en el baremo de méritos generales por servicios como máximo los 9 puntos previstos en la a) del apartado 1 del artículo 32. Mientras que un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional que ingrese en la correspondiente subescala y categoría, preste servicios durante 25 años en puestos reservados en entidades locales, y, seguidamente, preste servicios en un puesto no reservado de otra administración pública durante 20 años podrá sumar en el baremo general por servicios: los 9 puntos previstos en la letra a) del apartado 1 del artículo 32 y hasta los 2,5 puntos previstos en la f) de los citados apartado y artículo.

Comprobemos si esto es así con las puntuaciones hoy vigentes establecidas en la Orden de 10 de agosto de 1994, que aprueba las Normas concursos de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional (BOE 192, de 12 de agosto). Esta Orden dispone que los servicios en activo ocupando puestos reservados la propia subescala de funcionarios con habilitación nacional se valorarán a razón de 0,03 puntos por mes. Igualmente establece que los servicios prestados con carácter previo al ingreso en la subescala correspondiente o con posterioridad en puestos no reservados se valorarán a razón de 0,01 puntos por mes. De acuerdo con esto resulta:

- a) Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional que presta servicios durante 45 años en un Ayuntamiento, Puntuación por servicios:  $45 \text{ años} \times 12 \text{ meses} \times 0,03 \text{ puntos por mes} = 16,20 \text{ puntos}$ , pero como el máximo son 9 puntos, la puntuación que podría alcanzar por todos sus servicios en el baremo de méritos generales es de 9 puntos.
- b) Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional que presta sus servicios en un Ayuntamiento durante 25 años y 20 en el ministerio de Agricultura. Puntuación por servicios:  $25 \text{ años} \times 12 \text{ meses} \times 0,03 \text{ puntos por mes} = 9 \text{ puntos}$ , que se computan íntegros ya que no sobrepasa el máximo fijado en la letra a) del apartado 1 del artículo 32. A esta puntuación se le añade la obtenida por su trabajo en el Ministerio de Agricultura por servicios contemplados en la letra f) del apartado 1 del artículo 32:  $20 \text{ años} \times 12 \text{ meses} \times 0,01 \text{ puntos por mes} = 2,40 \text{ puntos}$ . En total: 11,40 puntos en el baremo de méritos generales en concepto de servicios prestados.

De lo expuesto resulta que un funcionario de Administración Local con Habilitación Carácter Nacional que permanece toda su vida laboral prestando servicios en activo en puestos de trabajo reservados a la subescala a la que pertenece puede alcanzar por esos servicios un máximo de 9 puntos, mientras que quien después de cierto tiempo abandona la administración local y se marcha a otra administración a desempeñar un puesto no reservado, sigue sumando méritos generales por servicios hasta por poder alcanzar 2,5 puntos más. Es decir hasta totalizar 11,50 puntos.

La situación lógicamente debe ser corregida. No pide este Consejo General que no se valoren los servicios previos o los prestados en otras administraciones en puestos no reservados, sino que se valoren todos los servicios prestados a lo largo de la carrera profesional dentro del mismo apartado, de forma que todos los funcionarios con habilitación de carácter nacional puedan alcanzar la misma puntuación por el concepto de servicios prestados, independientemente de que presten servicios en la administración local o en otras administraciones. Para ello, habría que refundir las a) y f) del apartado 1 del artículo 32 del proyecto de Real Decreto, al que nos venimos refiriendo, y redactar la letra a) del apartado 1 del artículo 32 del borrador de Real Decreto, por ejemplo, del siguiente modo:

- a) *Los servicios prestados como funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional y los servicios previos, hasta un máximo de 11,50 puntos, con las limitaciones parciales que se dicen en los párrafos siguientes. Los servicios prestados como funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se valorarán distinguiendo entre los prestados en situación de activo o asimilado en la subescala en que se concursa y los servicios en otras subescalas. La puntuación máxima de los servicios prestados en situación de activo o asimilado será de 11,50 puntos.*

*Se computarán como servicios previos, los servicios prestados con anterioridad al ingresos en la subescala o subescalas correspondientes y los periodos de funcionario en prácticas, en los términos de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública y del Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. Asimismo se computarán los posteriormente prestados en puestos no reservados de cualquier Administración Pública, Salvo los prestados en situación de activo o asimilado que se computarán según en párrafo anterior. La puntuación máxima de los servicios previos será de 2,50 puntos.*

*No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.*

De este modo se valorarán los servicios prestados a otras administraciones pero no se hará de mejor derecho, como ocurre en el borrador del Real Decreto, a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que abandonan la administración local para prestar servicios en puestos no reservados de otras administraciones públicas frente a los que permanecen en entidades locales prestando servicios en puestos reservados a su escala.

**SEXTA.** Consideramos un grave error el mantenimiento del sistema de libre designación (que comporta el libre cese) dada la naturaleza de las funciones de control de legalidad y de la gestión económico-financiera que desempeñan los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. El control en democracia es esencial y más en unos momentos en que más que nunca es necesario garantizarlo como instrumento de prevención de la corrupción en la política local.

La objetividad, independencia e imparcialidad en el ejercicio de las funciones (principios recogidos en la Exposición de motivos de la LRSAL) exigen que el criterio de provisión de puestos sea el concurso, debiendo eliminarse el sistema de libre designación, lo que incidiría positivamente en un mayor grado de institucionalización y una mejora sustancial de la imagen de nuestras instituciones locales más relevantes y de las cuales depende la mayor parte de los fondos públicos del sector local.

En todo caso, de mantenerse, como se ha mantenido en la Ley, se hace necesario que, además de las medidas recogidas en los artículos 45 a 47 para el nombramiento y el cese, se incorpore la mención al historial profesional del candidato que la **Sentencia del Tribunal Constitucional 235/2000 de 5 de octubre**, recoge expresamente para tenerlo en cuenta a la hora de la designación del candidato:

*“Pues bien, desde una perspectiva general, tanto el concurso como la libre designación (si bien esta última venga «ex» art. 99.2 LBRL con carácter excepcional; excepcionalidad que anteriormente quedó justificada al razonarse acerca de los principios de mérito y capacidad) son sistemas o modos de provisión de puestos de trabajo entre quienes ya ostentan la condición de funcionarios (con habilitación de carácter nacional en el caso que nos ocupa). Quiere decirse, por tanto, que la finalidad a que ambos sirven es la misma: la atribución, de acuerdo con la lógica de cada procedimiento, de determinados puestos de trabajo a aquellos funcionarios en quienes concurren, desde la óptica de los principios de mérito y capacidad, la cualificación e idoneidad precisas para el mejor y más correcto desempeño de las funciones anudadas a cada puesto. Que la adjudicación sea en el caso del concurso la consecuencia de la baremación, más o menos automática, de los méritos aportados, según lo dispuesto en la oportuna convocatoria, en tanto que en el sistema de libre designación se produzca como resultado de la apreciación (dotada, como es obvio, de una evidente connotación de discrecionalidad o, si se prefiere, de un cierto margen de*

*libertad) que el órgano decisor se haya forjado a la vista del historial profesional de los candidatos o aspirantes, es indiferente desde la perspectiva del genérico estatuto funcional de la persona que finalmente resulte adjudicataria del puesto en cuestión. No nos hallamos aquí en presencia de nombramientos para cargos políticos, caracterizados por la libérrima decisión de quien sea competente para efectuar el nombramiento; ni ante la designación de personal eventual, cualificado, según el art. 20.2, párrafo segundo, de la Ley 30/1984, por la «confianza o asesoramiento especial» de las funciones que pueden encomendársele. La confianza que, en este sentido, puede predicarse de la libre designación, en cuanto modo de provisión entre funcionarios de puestos de trabajo, es la que se deriva de la aptitud profesional del candidato, puesta de manifiesto en los méritos esgrimidos, esto es, en su historial funcional.”*

Numerosas sentencias, que constituyen una jurisprudencia muy consolidada (entre otras STS 19.10.2009, SSTSJ Castilla-La Mancha 365/2009, 10381/2010 STSJ Comunidad Valenciana 599/2014) han recogido este principio. De no incorporarse estos criterios jurisprudenciales de una forma menos ambigua y más clara y decidida entendemos que se está fomentando el fraude a los principios de mérito y capacidad, el clientelismo político y perjudicando los controles profesionales y objetivos que demandan los ciudadanos.

**SÉPTIMA.** El art. 34 regula los méritos específicos que las Entidades Locales pueden establecer para ser valorados en los concursos ordinarios de traslados teniendo en cuenta las características concretas del puesto a cubrir.

Se han venido produciendo corruptelas e ilegalidades manifiestas en perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que la Administración del Estado ni las CCAA hayan intervenido para evitarlas, estando obligadas a ello por lo dispuesto en la LRBRL que regula la impugnación por estas Administraciones de los actos de las Entidades Locales cuando vulneren el ordenamiento jurídico.

Por el contrario, han sido los Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local los que se han visto obligados a plantear las correspondientes impugnaciones ante la pasividad de estas Administraciones Públicas. Citaremos solo a título de ejemplo de las muy numerosas Sentencias las siguientes: SSTSJ de Castilla-La Mancha 20-12-95, 16-11-95, 15-11-96, 29-10-96, 24-2-89, 31-10-95, STSJ de Asturias de 24-11-89, STSJ de Andalucía de 9-7-90, STSJ de Aragón de 29-4-89 y STS 3-1-96.

Y también a título de ejemplo, estos méritos han sido publicados en el BOE, sin que se haya actuado en ningún sentido por la Administración:

- - Por saber **montar a caballo**: x puntos (no recuerdo cuantos). (Era tradicional en las fiestas de la localidad, según la justificación del baremo, que el Secretario del Ayuntamiento saliera montando a caballo).
- - Por haber desempeñado el cargo de **gerente de una fábrica de cerámica**: 5 puntos. (el máximo total posible del baremo específico es de 7,5 puntos)
- - Por ser **Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma** de Madrid: 1 punto.
- - Publicaciones: 1,30 puntos. Por ser autor o coautor de cualquier temario para el acceso a secretaría intervención, publicado con fecha posterior al 1 de enero del 2008, por cualquier Administración Pública o academia privada, con un mínimo de 85 páginas o más, 1,30 puntos, hasta un máximo de 1,30 puntos. (Téngase en cuenta en este último caso que el baremo era para el concurso ordinario de 2009, es decir se publicaba en un BOE de mayo o junio de 2009).

Para evitar este tipo de corruptelas y las arbitrariedades que de ellas se derivan, dada la experiencia es, si no necesario, absolutamente recomendable incluir en el Real Decreto la previsión de que cuando la Administración General del Estado o la de la Comunidad Autónoma considere que los baremos de méritos específicos no son conformes con los principios de objetividad, imparcialidad, mérito y capacidad consagrados en el ordenamiento jurídico, deberán requerir y en caso de incumplimiento impugnar el acuerdo aprobatorio de los mismos en los términos del artículo 65 de la Ley 7/1985 de 2 de abril.

La irresponsabilidad de estas Administraciones en este sentido ha sido patente y manifiesta y por tanto no es baladí una previsión en este sentido.

Por otra parte, tampoco se ha incorporado al Borrador la doctrina que la jurisprudencia ha ido consolidando respecto de los criterios a que han de atenerse estos baremos, entre otros:

- a) Composición exclusivamente de los tribunales.
- b) Ponderación de las puntuaciones derivadas de cifras presupuestarias o de población, debiendo ser proporcionadas y razonablemente escaladas.
- c) Prohibición de los baremos *ad personam*.

- d) Las puntuaciones por cursos realizados o impartidos o publicaciones han de responder a criterios de razonabilidad, ponderación y proporcionalidad según el número de horas y estar directamente relacionadas con el puesto de trabajo y con la Administración Local.
- e) En todo caso han de respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad.

**OCTAVA.** Respecto de los nombramientos provisionales a que se refiere el art. 49, entendemos que no cabe la exigencia de la conformidad prevista en el apartado 1 ni del informe favorable previsto en el apartado 3.d) de la Corporación de destino, pues es prevalente este tipo de nombramiento sobre los accidentales o interinos e incluso comisión de servicio, lo que no puede ser obviado por la Corporación de destino. Así se ha entendido por reiterada jurisprudencia (entre otras: STSJ de Castilla-La Mancha de 18 de marzo de 2010, STSJ Comunidad Valenciana de 14 de febrero de 2000, STS 28 de mayo de 2007). De otro modo la previsión legal de la reserva de funciones, que son funciones de control, a esta Escala de funcionarios puede verse limitada fraudulenta o injustificadamente.

Si el puesto de la Corporación de destino está vacante y un profesional con habilitación de carácter nacional solicita nombramiento provisional no es compatible con el espíritu de la ley que sea necesaria la conformidad de la Corporación, pues el control de la legalidad y de los fondos públicos estaría mejor garantizado con un funcionario con habilitación de carácter nacional, al cual están reservadas las funciones que por otro empleado público, sea este interino o funcionario de carrera, que no ostente dicha habilitación.

**NOVENA.** La previsión contenida en la Disposición Transitoria 5ª debe ser mejorada técnicamente, pues si bien, como literalmente dice la citada Disposición, *a los concursos de provisión de puestos de trabajo reservados a los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional, que se convoquen con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, y de la Orden de desarrollo del mismo, les será de aplicación el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter Nacional, y la Orden de 10 de agosto de 1994 por la que se dictan normas sobre concursos de provisión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional*; ello ha de ser así solamente en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local, recientemente modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Madrid, a 23 de febrero de 2016