

**SOBRE EL DERECHO A LA PROMOCIÓN  
INTERNA DE LOS SECRETARIOS-  
INTERVENTORES Y SOBRE LA  
DISCRIMINACIÓN QUE SUPONE EL SISTEMA  
PROPUESTO POR EL MINHAP PARA ESTE  
COLECTIVO RESPECTO DEL RESTO DE LOS  
FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

El presente documento tiene como objetivo demostrar de forma palmaria y fehaciente la discriminación injusta, arbitraria y carente de todo fundamento que se mantiene por parte de la Administración General del Estado respecto de la Subescala de Secretaría-Intervención, y que impide en la práctica el ejercicio del legítimo derecho reconocido por la Ley a la promoción interna, que asiste a todo funcionario público y del cual se ven injustificadamente privados los integrantes de la Subescala.

A los argumentos ya manifestados en anteriores documentos elaborados por COSITAL -y a los cuales nos remitimos y entendemos por reproducidos- procede añadir los siguientes que a continuación reseñamos:

### **1. ESPECIAL NECESIDAD DE FACILITAR EL DERECHO A LA PROMOCIÓN INTERNA DESDE LA SUBESCALA DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN**

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, puesto que sólo podrán ocupar los puestos que, ocupados por los aproximadamente 750 (aproximadamente) 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”.*

## **2. NUMERO DE PLAZAS DE PROMOCIÓN INTERNA EN RELACIÓN CON OTROS CUERPOS DE LA AGE**

Aunque se pueden mencionar 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**

OEP2010 (BOE 01-04-2010): 15 plazas (acceso libre) y 15 plazas (promoción interna).

OEP2011 (BOE 01-03-2011): 15 plazas (acceso libre) y 15 plazas (promoción interna).

OEP2012 (BOE 29-12-2012): 15 plazas (acceso libre) y 15 plazas (promoción interna).

OEP2013 (BOE 23-03-2013): 15 plazas (acceso libre) y 15 plazas (promoción interna).

OEP2014 (BOE 10-04-2014): 27 plazas (acceso libre) y 27 plazas (promoción interna).

OEP2015 (BOE 23-03-2015): 50 plazas (acceso libre) y 50 plazas (promoción interna).

**TOTAL 137 de turno libre      137 de promoción interna**

**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)**

### **FUNCIÓNARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL**

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

**Hecho diferencial: de Subgrupo A1 a Subgrupo A1.**

**De titulado Superior a Titulado Superior.**

**Promoción interna HORIZONTAL.**

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 (expresadas en las tablas anteriores para este Cuerpo) hablan por sí solas, como decimos.

Obviamos recoger estadísticas convocatorias de promoción interna en la Administración Local, pero si se realizara un estudio serio se comprobaría que se cubren por promoción interna más del 80% de las plazas, suponiendo cambio de Subgrupo de titulación, es decir, promoción interna vertical.

### **3. PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA**

En cuanto a los procedimientos selectivos de promoción interna, en todos los casos citados, se utiliza el procedimiento de concurso-oposición, pero ello es, como hemos visto, porque se trata de promoción interna vertical.

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 se promociona por concurso para todas las plazas respecto de las cuales la promoción es horizontal, es decir de Subgrupo A1 a Subgrupo A1, e incluso la movilidad lo es a veces sin necesidad de concurso, por procedimientos de provisión de puestos.

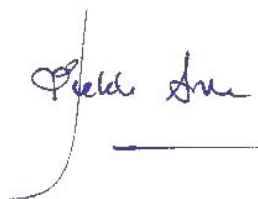
Pues bien, si sólo pedimos que sea el 25% de las plazas convocadas para las categorías de Entrada las que se cubran por concurso de méritos, sin perjuicio de que, además, hay un duro curso selectivo después, no se puede entender de ninguna manera la negativa a aceptar esta propuesta. Lo único que cabe pensar es que hay voluntad política de discriminar injusta y arbitrariamente a esta Escala de Funcionarios que si bien es de carácter estatal, por el hecho de prestar servicio en las Entidades Locales o por razones que se nos escapan, no parece que tenga la misma consideración que otros Cuerpos.

Finalmente queremos resaltar también que la fase de oposición en los sistemas de promoción interna suele arbitrarse a través de un procedimiento menos dificultoso, y con mayores ventajas respecto del arbitrado para los FHN, cuando debería ser al contrario, porque insistimos, se trata en esos casos de promoción interna vertical, de un Subgrupo a otro, mientras que en el caso de los FHN es horizontal, dentro del mismo subgrupo: pruebas tipo test más sencillas, no volver a repetir ejercicios en convocatorias siguientes como medida de fomento de la promoción interna, entre otras.

Téngase en cuenta también que la dificultad de la oposición en el acceso a la Subescala de Secretaría-Intervención es muy parecida a la de las Categorías de Entrada (afirmamos esto sin perjuicio de las dificultades de la contabilidad en la Intervención-Tesorería) pues se trata de una diferencia solamente de 20 temas: 120 temas el temario de Secretaría-Intervención y 140 temas las otras Subescalas.

En Madrid, a 12 de noviembre de 2015

EL PRESIDENTE



EULALIO AVILA CANO