

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL POR LA FORTALEZA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL Y EL FUTURO DE LOS PEQUEÑOS MUNICIPIOS

En una realidad actual convulsa y convulsionada, marcada por acontecimientos internacionales más propios de siglos pasados, el colectivo de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local igualmente hace frente a varias circunstancias que amenazan su integridad, buen hacer, y ponen en peligro su propia existencia tras más de dos siglos y un centenario recién cumplido como Escala funcionarial.

I) La primera amenaza viene determinada por las **iniciativas normativas encaminadas a la transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas sobre el régimen jurídico de la Escala, y muy especialmente de la selección y provisión de puestos**. Esta fragmentación supone un peligro crítico para la integridad de un sistema que ha funcionado bajo un criterio de unidad desde 1812, sancionado constitucionalmente tras la aprobación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen local.

Esta ruptura de la unidad de la Escala conlleva una serie de consecuencias muy negativas, que a continuación exponemos.

- 1) En primer lugar, supone una amenaza a la objetividad y la independencia profesional.
- 2) En segundo lugar, supone la quiebra del principio de igualdad y movilidad nacional.
- 3) En tercer lugar, incrementa la ineficacia y agrava todavía más el déficit de efectivos.
- 4) En cuarto lugar, fragmenta la seguridad jurídica y el modelo de habilitación nacional, sumiendo a la Administración local en una grave inseguridad jurídica.
- 5) Y, por último, vulnera los propios principios de gestión de la Unión Europea, quebrando la garantía de la sostenibilidad financiera a largo plazo, basada en la búsqueda de la eficiencia.

II) No menos acuciante es la amenaza que supone la presión de las vacantes existentes en nuestra Escala. Comienza a ser profunda la alarma social que se produce de manera generalizada en todo el territorio nacional ante su gran número.

La actual situación de vacantes en los puestos reservados a funcionarios con habilitación nacional es "inasumible", pues alcanza a un tercio de los puestos de trabajo, una cifra que en algunos territorios se eleva hasta rondar el 60% de la planta total. Especialmente preocupante es la situación en la subescala de Secretaría-Intervención, donde la falta de cobertura se sitúa en torno al 45%, dejando a los pequeños municipios en un contexto de extrema vulnerabilidad técnica.

Para revertir esta tendencia, se considera necesario que todas las autoridades con competencia sobre el colectivo se pongan manos a la obra. Creemos que el tiempo de buscar culpables ha pasado y es la hora de aportar soluciones, adoptando las medidas que a cada institución compete.

Así, la aprobación anual de ofertas de empleo público por parte del Estado que garanticen un mínimo de vacantes similares a las últimas publicadas, puede generar algo similar a un "efecto llamada" con el objetivo de la cobertura de la práctica totalidad de las vacantes en el menor plazo posible.

Igualmente, es absolutamente necesario que por parte del Estado se afronte el cambio de la Planta de la Habilitación. Partiendo de la base de que nadie va a poner negro sobre blanco la supresión de los municipios que no tengan determinados niveles de población, sin que el legislador puede cambiar el carácter dispositivo de las exenciones del mantenimiento de puestos reservados, y establecerlas de forma obligatoria, previo reforzamiento de los Servicios de Asesoramiento Provinciales.

Pero no sólo el Estado debe adoptar medidas, también es necesario que el legislador autonómico, en el ejercicio de sus competencias en materia de desarrollo del régimen local, adopte medidas normativas que, en primer lugar, fomenten la organización colaborativa que agrupe a los pequeños y medianos municipios para el sostenimiento en común de auténticos servicios administrativos, y que, a su vez, en segundo lugar, fortalezcan los servicios provinciales de asistencia y asesoramiento a municipios, de modo que, de esta forma se pueda garantizar la igualdad de los españoles en cualquier parte del territorio, sirviendo, a su vez, de freno al problema, que afecta sobre todo al interior de la península, que viene determinado por el reto demográfico y la España Vacía.

III) Constituye una tercera amenaza la ruptura de la unidad de la Escala: Vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La gran cantidad de vacantes existentes ha motivado la extensión de los nombramientos accidentales e interinos, formas de ejercicio de las funciones reservadas previstas. Este "interinaje estructural", denunciado por las asambleas del colectivo y su Organización Colegial desde hace muchos años, ha derivado en nombramientos de larga duración que, por sí, y a través de los procesos de estabilización, han afectado negativamente al conjunto de la Escala.

Debe señalarse a la opinión pública que no se ha producido en el caso del ejercicio de las funciones reservadas mediante nombramiento interino, el "abuso de la temporalidad" que desde la Unión Europea se combate, toda vez que, si bien no con la regularidad deseada, siempre han existido y existen procesos selectivos de acceso a la Escala a los que el personal interino ha podido y puede presentarse.

Con el fin de "solventar" cuanto antes este abuso inexistente, ha primado la cobertura urgente frente a la garantía de profesionalidad e independencia en la prestación de unas funciones que requieren un alto nivel de cualificación mediante estos procesos extraordinarios de estabilización, lo que supone una ruptura del modelo de función pública profesional y técnica en el que se ha desenvuelto la Escala durante más de un siglo.

IV) Presentes en todo el territorio nacional observamos al ejercer nuestras funciones en nuestros municipios -- sobre todo, por aquellos héroes sin capa que las ejercen en los de más pequeñas dimensiones poblacionales -- la necesidad de la aprobación de un Estatuto Básico del Pequeño Municipio.

Consideramos inaplazable la aprobación del Estatuto que ponga fin a la actual situación de asfixia administrativa y garantice la igualdad de los ciudadanos con independencia de su lugar de residencia. Desde junio de 2020, se ha anunciado de forma recurrente su aprobación, que introduciría un nuevo Título XII en la Ley de Bases de Régimen Local. Esta norma que se incardinaba en las Directrices de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, buscaría la simplificación organizativa, el principio de diferenciación y la garantía de servicios públicos en condiciones de equidad.

Igualmente se debe flexibilizar la contratación administrativa, así como recuperar la posibilidad de que los pequeños municipios soliciten la dispensa de servicios mínimos obligatorios cuando su prestación suponga una carga excesiva, delegándolos en entes supramunicipales o mediante fórmulas de gestión compartida.

Reivindicamos la aprobación de un Estatuto Básico del Pequeño Municipio por el legislador estatal que recoja las especialidades territoriales de cada Comunidad Autónoma. A este fin ponemos a disposición del legislador toda la experiencia de la Escala.

V) Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración local somos conscientes de que, con la irrupción de la Inteligencia Artificial (IA), nos encontramos ante la tercera gran revolución administrativa tras la informática y la administración electrónica. Es necesario y conveniente asumir con determinación el reto que supone su implantación y su impacto en nuestra profesión, y también en la actuación de cualquier empleado público o de cualquier profesional local.

La integración de la IA en las administraciones locales no debe verse como una amenaza, sino como una herramienta estratégica para mejorar el rendimiento y la calidad del trabajo desarrollado por los habilitados nacionales. Esta tecnología ofrece ventajas innegables en el ejercicio de nuestras funciones que coadyuvarán a que los habilitados nacionales podamos dedicar mayor tiempo a funciones de alto valor añadido e intelectual, al permitir mejorar los sistemas de verificación de identidades, detectar falsificaciones documentales y automatizar el análisis de requisitos legales en expedientes complejos, ofreciendo soportes de asesoramiento basados en doctrina y jurisprudencia actualizada, permitir igualmente la automatización de tareas repetitivas en gestión de documentos, registros, estadística y procesos de control económico-financiero y recaudación.

V) Por último, y tras analizar las amenazas que penden sobre la Escala y las necesidades de existencia de una conciliación de la IA con la profesión y la aprobación de un Estatuto Básico del Empleado Público, resulta necesario reivindicar seis demandas urgentes de nuestra Escala.

1) La primera demanda, viene determinada por el derecho de los ciudadanos a una buena administración basada en la calidad y la excelencia. Para garantizar este derecho, es imperativo asegurar que el ejercicio de las funciones reservadas se realice bajo los principios de neutralidad y objetividad, lo que hace necesaria la supresión de la libre designación como forma de provisión de puestos reservados.

Es urgente una reforma del régimen jurídico que incorpore los criterios jurisprudenciales que limitan la discrecionalidad en favor de la motivación tanto en la elección del sistema, como para los nombramientos y para los ceses, así como que no cabe ésta para los puestos de colaboración.

La profesionalización e independencia de los órganos de control debe basarse en el **máximo alejamiento de la decisión política de las funciones de gestión de estos funcionarios**. Sin su imprescindible supresión y son una limitación efectiva mientras ésta se produce, se debilita la integridad de nuestras instituciones locales y se pone en peligro la seguridad jurídica de los entes territoriales.

2) La segunda demanda es la necesidad urgente de poner fin a la situación de desigualdad que sufren los funcionarios pertenecientes a la subescala de Secretaría-Intervención que aún permanecen integrados en el subgrupo A2.

El proceso de adecuación de titulaciones iniciado en 2003 y modificado en 2005, permitió la incorporación de la subescala de Secretaría-Intervención al Grupo A. Sin embargo, aquellos profesionales que en su momento no cumplieron los requisitos de titulación o no superaron el concurso-oposición quedaron relegados a una categoría "a extinguir" en la actualidad dentro del subgrupo A2. La Disposición Adicional Séptima del Real Decreto 128/2018 prevé que estos funcionarios puedan integrarse en el subgrupo A1, previa superación de un proceso selectivo

Consideramos que la persistencia de este grupo, habiendo pasado más de veintitrés años, supone una discriminación inaceptable en relación con los derechos de carrera profesional, movilidad y promoción interna. Es de justicia que quienes accedieron en su día a la función pública cumpliendo los requisitos de mérito y capacidad y desempeñan eficazmente funciones de clara relevancia constitucional vean garantizado su derecho a la permanencia en la Administración local en condiciones de total igualdad con el resto de sus compañeros de subescala, siendo que a estas alturas resulta innecesario realizar prueba alguna, siempre que cuenten con la titulación requerida.

3) La tercera demanda viene determinada por el desigual tratamiento que nuestro colectivo recibe en la aplicación de su régimen jurídico en función del lugar donde ejerce la habilitación nacional; en especial en el caso de la concesión de las Comisiones de Servicio. Consideramos de todo punto improcedente la interpretación de la normativa que se lleva a cabo por la Administración del Estado y por algunas Comunidades Autónomas, ya que en ningún momento hemos visto publicada la modificación de la regulación que de esta figura hace el Real Decreto 128/2018, tal y como la entienden numerosas Comunidades Autónomas y el propio Estado que desestiman peticiones de concesión que cumplen cabalmente los requisitos de la norma. Tampoco lo han visto los Tribunales, que han considerado nulas exigencias de requisitos adicionales.

4) Una cuarta demanda se refiere a la extrema lentitud de los procesos selectivos de acceso a la Escala. Actualmente éstos tienen una duración superior a los doce meses de media, no permitiéndose la posibilidad de que un mismo aspirante concorra a varios de ellos, cuando las temáticas son muy similares y la realización de la primera prueba coincide en el tiempo y el lugar

5) La quinta demanda viene determinada por la figura del Primer Destino. Novedad del Real Decreto 128/2018, que supuso un importante avance respecto a la situación previa, al prescindir de la conformidad del Ente local de destino como requisito inexcusable para acceder por vez primera al desempeño de funciones reservadas, dejando atrás la indeseable mendicación de vacantes entonces existente.

No obstante, el tiempo transcurrido desde su puesta en marcha permite constatar que, tanto su configuración normativa, como la interpretación que de la misma vienen haciendo los órganos competentes para su gestión, presentan deficiencias que en muchos casos suponen un grave perjuicio para las nuevas promociones, incluyendo una mínima parte de las vacantes existentes, buscando fines alejados de los que motivaron las demandas de la Organización Colegial para su incorporación al Real Decreto 128/2018, constituyendo un ejemplo de planificación de personal encubierta al margen de la representación del colectivo

El resultado son ofertas reducidísimas, con plazos asimismo reducidísimos para que los interesados puedan tomar decisiones de tal calado, que junto con la obligación de permanencia en el puesto asignado durante un período mínimo de dos años, provoca un desapego por la profesión que desincentiva a posibles opositores y fomenta la huida de los aprobados hacia otras Administraciones, que encuentran un insospechado relevo generacional en nuestra Escala.

6) La sexta y última demanda pasa por modificar en la regulación del Baremo General de Méritos la puntuación de las titulaciones académicas, de tal modo que la titulación de acceso no compute, y que la valoración del nivel superior de titulación no excluya la de los inferiores, para no desincentivar la formación de los integrantes de la Escala, cuando precisamente ésta es un componente esencial para el correcto ejercicio de las funciones reservadas.

Por todo lo expuesto:

PRIMERO. - Reivindicamos el mantenimiento de las competencias de selección y provisión en la Administración Estatal como la única vía para garantizar la consistencia de las funciones reservadas y el derecho de los ciudadanos a una buena administración en todo el territorio nacional, instando la derogación inmediata de las normas con rango de Ley que han traspasado estas competencias y el resto de las existentes sobre la Escala a las Comunidades Autónomas de Cataluña y el País Vasco.

SEGUNDO. – Reivindicamos el derecho que los ciudadanos tienen derecho a una buena administración servida por profesionales independientes y cualificados. Sin una cobertura total de las plazas reservadas, se debilita la independencia del control interno y se pone en riesgo el interés general. Por ello reclamamos que tanto el Estado, como las Comunidades Autónomas y las Diputaciones Provinciales asuman su responsabilidad y doten a la Administración Local de los recursos humanos necesarios para afrontar los retos del siglo XXI.

TERCERO. - Exigimos que desde el Estado no se convoquen nuevos procesos de estabilización en la habilitación nacional.

CUARTO. - Entendemos que la Inteligencia Artificial ha de servir para que la Administración local gane en "calidad", asumiendo que el verdadero valor de los empleados públicos locales, del profesional local, y en especial de los habilitados nacionales no reside en la cantidad de actos administrativos procesados, sino en la garantía de legalidad y ética pública que solo la inteligencia humana y la independencia profesional pueden asegurar.

QUINTO. - Reivindicamos que el concurso sea el único sistema de provisión de puestos reservados a la Escala, manteniendo en tanto esto no se produzca la supresión de la libre designación las restricciones y controles citados sobre la misma.

SEXTO. - Reclamamos la integración plena y automática en el Grupo A1 de aquellos Secretarios-Interventores en el Grupo A2 que ya hayan obtenido la titulación académica exigida (Grado, Licenciatura o equivalente) y así conste en el Registro de Habilitados Nacionales, sin necesidad de un nuevo proceso selectivo adicional.

SÉPTIMO. - Reivindicamos la unidad de criterio interpretativo para la concesión de las Comisiones de Servicio, de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de la Escala, sin más requisitos que los establecidos en la misma, rechazando toda idea de planificación de personal mediante formas ajenas a los instrumentos específicos para la concesión.

OCTAVO. - Reclamamos la agilización de los procesos selectivos de acceso a la Escala, haciendo uso del potencial de las tecnologías de la información y de la comunicación, garantizando el cumplimiento de los calendarios establecidos y permitiendo la concurrencia de un mismo aspirante a distintas Subescalas.

NOVENO. - Reivindicamos la consideración como nombramiento provisional del primer destino otorgado a los nuevos habilitados nacionales y que se oferten sin restricciones cuantos puestos vacantes existan tras la resolución del último concurso unitario convocado, otorgando plazo suficiente para el estudio y elección de las plazas.

DÉCIMO. - Reivindicamos la modificación de la normativa de Baremos generales para que la puntuación por formación sea efectiva y real; coadyuvando a la constante ampliación de conocimientos de los habilitados nacionales, como lo era con la regulación anterior; ampliando las titulaciones puntuables.