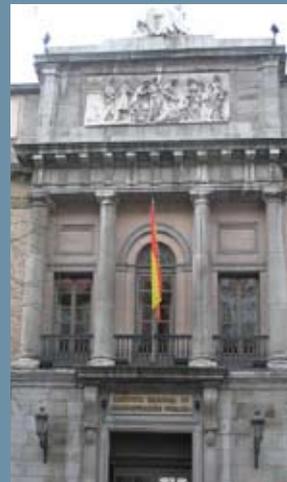


BOLETÍN DE FUNCIÓN PÚBLICA del **INAP**



DESTACAMOS EN ESTE NÚMERO:

- DISCAPACIDAD Y EMPLEO PÚBLICO
por Ana Dolores Ramírez Pradilla
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LA ASISTENCIA
A LAS ASAMBLEAS INFORMATIVAS SINDICALES EN HORARIO DE TRABAJO
- ENTREGA DE LOS PREMIOS DEL INAP A LA CALIDAD
DE LOS MATERIALES DIDÁCTICOS

Número 2, MARZO DE 2011



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

BOLETÍN
DE FUNCIÓN PÚBLICA
del **INAP**

PUBLICA:

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
NIPO: 852-11-013-7

REDACCIÓN:

DIRECTOR:

ÁNGEL MANUEL MORENO MOLINA

JEFE DE PROYECTO:

CARLOS ADIEGO SAMPER

EQUIPO DE REDACCIÓN:

EUGENIA BELLVER MOREIRA
ANA FERNÁNDEZ FÉLIX
ROCÍO MARTÍN REPOLLER
TOMÁS MANUEL SOLANA GÁZQUEZ

DISEÑO GRÁFICO:

CENTRO DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES DEL INAP

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (www.inap.es)
Atocha, 106, 28012 Madrid

Háganos llegar sus comentarios y sugerencias a boletin@inap.es

El consumo de papel es perjudicial para el medio ambiente. Por favor, téngalo en cuenta antes de imprimir este Boletín

Presentación del *Boletín*, por el Director del INAP

El Boletín de Función Pública pretende simplemente ser un cauce de información, documentación y puesta al día sobre el empleo público, desde una perspectiva predominantemente jurídica que no excluye el ángulo gerencial. El “empleo público” del que aquí se habla no se circunscribe al de una determinada administración pública territorial (como pueda ser la del Estado), sino que —en su dimensión objetiva— se entiende en una concepción amplia, pues se interesa por experiencias de cualquier administración española y aun del extranjero. Desde el punto de vista subjetivo, empero, su ángulo analítico es reducido, pues orilla voluntariamente el análisis de cuestiones atinentes a cuerpos, escalas o conjuntos de funcionarios dotados de un régimen singular y especial (personal estatutario de la Sanidad, fuerzas y cuerpos de seguridad, personal militar, etc.). El Boletín se concentra, pues, en lo que podríamos denominar la función pública general.

El segundo de los modestos propósitos que persigue esta Newsletter es cabalmente difundir las actividades de este Instituto Nacional de Administración Pública, en los diferentes campos de su actividad (selección, formación, publicaciones, etc.).

Este boletín periódico tiene una estructura fija. Principia con un artículo de fondo, en el que, a modo de corto ensayo, se analiza algún aspecto del empleo público, desde un ángulo jurídico o de gestión de recursos humanos. Siguen luego las novedades normativas, con la referencia de leyes y reglamentos del Estado y de las Comunidades Autónomas en esta materia. La “crónica de los tribunales” ofrece una selección de sentencias, debidamente comentadas por cualificados expertos, en los ámbitos de lo contencioso-administrativo y de lo social, del Tribunal Supremo y de otros tribunales. El “Panorama de la función pública” da noticia de experiencias de interés en el área de personal y de formación de empleados públicos en España y en otros países, con especial atención a los países hermanos de América. Finalmente, las “Noticias del INAP” proporcionan conocimiento de las principales actividades que este ya septuagenario aunque permanentemente revigorizado organismo lleva a cabo, así como de las convocatorias de más interés en materia de selección y formación.

Angel Manuel Moreno Molina

ÍNDICE

1. ARTÍCULO DE FONDO	5
Discapacidad y empleo público	
Ana Dolores Ramírez Pradilla	
Presidenta de la Comisión Permanente de Selección-INAP	
2. NOTICIAS NORMATIVAS	15
2.1. Legislación estatal	15
2.2. Legislación autonómica	17
2.3. Normativa local	22
3. CRÓNICA DE LOS TRIBUNALES	23
3.1. Del Tribunal Supremo	23
3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo	23
Fernando Fernández de Trocóniz Marcos	
Abogado del Estado ante el Tribunal Supremo	
3.1.2. Sala de lo social. La asistencia a las asambleas informativas sindicales en horario de trabajo	28
María Dolores Valdueza Blanco	
Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	
Universidad Carlos III de Madrid	
3.2. De la Audiencia Nacional	
(Sala de lo contencioso-administrativo)	34
3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público	34
Eugenio López Álvarez	
Abogado del Estado ante la Audiencia Nacional	

ÍNDICE

4. PANORAMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	39
4.1. <i>Experiencias autonómicas y locales</i>	39
4.1.1. <i>Entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos</i>	39
4.2. <i>Experiencias del extranjero</i>	42
4.2.1. <i>El Civil Service y la National School of Government</i>	42
4.2.2. <i>Premio Latinoamericano de Administración Pública</i>	55
5. LA CONSULTA DEL MES	57
El sábado a efectos del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	57
6. NOTICIAS DEL INAP	59
6.1. <i>Actividades formativas</i>	59
6.2. <i>Formación para el Empleo</i>	60
6.3. <i>Actividades en el ámbito de formación local</i>	61
6.4. <i>Desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de 2010</i>	62
6.5. <i>Actividades de cooperación internacional</i>	63
6.6. <i>Publicaciones y estudios</i>	65

Destacamos en este número

Destacamos, en este segundo número de nuestro Boletín, el interesante artículo de Ana Ramírez sobre la participación de discapacitados físicos e intelectuales en procesos selectivos de la AGE. La presidenta de la Comisión Permanente de Selección detalla la normativa aplicable, presenta los datos sobre presentados y aprobados en los últimos procesos selectivos y muestra el esfuerzo que el INAP, en colaboración con distintas asociaciones de discapacitados, realiza para facilitar su participación en estos procesos en igualdad de condiciones.

En el apartado “Crónicas de Tribunales” señalamos la reseña de María Dolores Valdueza Blanco de la sentencia sobre la necesaria solicitud de permiso para acudir a una asamblea convocada por los sindicatos, de la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TS.

La “Entrega de los Premios a la calidad de los materiales didácticos” y el artículo dedicado al Civil Service y a la National School of Government son las dos entregas principales en la sección Panorama de Función Pública. Los Premios distinguen el esfuerzo de distintas escuelas públicas españolas de formación de empleados públicos; la función pública británica y su escuela de formación son instituciones que, aunque propias de un marco legal y cultural muy distinto al nuestro, poseen una tradición de excelencia de la que se puede aprender mucho.

En la sección de Noticias, por último, hacemos notar la convocatoria de los premios EPSA y las reseñas sobre publicaciones recientes de este Instituto.

1. Artículo de fondo

Discapacidad y empleo público

Ana Dolores Ramírez Pradilla

Presidenta de la Comisión Permanente de Selección

Instituto Nacional de Administración Pública

Ministerio de Política Territorial y Administración Pública

I- Introducción

A lo largo de estas líneas, trataremos de exponer la importante evolución que ha tenido lugar en las últimas décadas en una cuestión de tanta relevancia como es el reconocimiento y la efectividad de los derechos de las personas en situación de discapacidad y su necesaria integración en la sociedad. En ambos campos las Administraciones Públicas deben jugar un papel decisivo que cobra especial relevancia en materia de empleo público.

La repercusión que ha tenido la evolución social y normativa de la discapacidad va más allá del papel de la Administración como gestor de servicios públicos para adentrarse en su responsabilidad en la transformación social, lo que desde el INAP se materializa a través de la gestión de las Ofertas de Empleo Público, la participación de los aspirantes por el sistema de reserva de discapacidad y en las relaciones con los ciudadanos, con el fin último de facilitar la integración a través de la plena accesibilidad.

II- Concepto de discapacidad

Desde la aprobación de nuestra Constitución, la evolución de la sociedad española ha sido más que notable en su percepción y actitudes sobre esta materia, cambio que ha llegado incluso al vocabulario utilizado. Palabras que han quedado en desuso se han ido sustituyendo paulatinamente por minusválido, discapacitado o, recientemente, personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional.

Este cambio en la terminología viene dado por la modificación de las actitudes en el acercamiento de la sociedad y de los poderes públicos a la problemática de la discapacidad, que ha evolucionado desde actitudes proteccionistas por parte de la familia y el Estado a la actual concepción integral que lejos de subrayar las diferencias, trata de integrar a estas personas de un modo racional en la sociedad procurando la identificación y eliminación de los obstáculos materiales y sociales para alcanzar la anhelada igualdad de oportunidades y la plena participación social de las personas en situación de discapacidad, con una tendencia clara hacia la Autonomía Personal o la Vida Independiente.



El concepto legal de persona con discapacidad lo encontramos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que define a este colectivo en su artículo primero como aquellas personas a las que se les tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

“La repercusión que ha tenido la evolución social y normativa de la discapacidad va más allá del papel de la Administración como gestor de servicios públicos para adentrarse en su responsabilidad en la transformación social [...]”

En este punto, es preciso distinguir entre discapacidad y deficiencia ya que se trata de dos conceptos diferentes pero que, en muchas ocasiones, se confunden.

En términos generales toda la discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias, bien funcionales o estructurales, entendiendo como tal cualquier anomalía o pérdida de un órgano o de la función propia de ese órgano con resultado “discapacitante”. Las enfermedades osteoarticulares (articulaciones y huesos) son la primera causa de discapacidad en la población española. Le siguen en importancia las visuales y auditivas, mientras que aquellas referentes al sistema nervioso, las viscerales y las del lenguaje, habla y voz, son menos significativas.

III- Régimen jurídico

Como hemos señalado anteriormente, en consonancia con los cambios acaecidos en nuestra sociedad, también ha evolucionado la legislación que se refería a la discapacidad, desde el ya en desuso “minusválidos” de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, hasta la más actual Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad. Un paso más se produjo en diciembre de 2009, al establecer el Real Decreto 1856/2009, la sustitución del término “minusválida” por discapacidad y el de “discapacidad” por limitaciones en la actividad, en toda la normativa vigente.

Una vez establecido el concepto de discapacidad pasamos a realizar una somera revisión de la normativa española referida a las condiciones generales de acceso a la función pública de las personas con discapacidad utilizando un criterio cronológico en el estudio de la normativa española para pasar a realizar un somero análisis de la normativa internacional.

a) Discapacidad y empleo público en la normativa nacional.

- Constitución española de 1978 (en adelante CE). Como hemos indicado se recoge por primera vez una referencia general a las personas en situación de discapacidad en su artículo 49, al encomendar a los poderes públicos que lleven a cabo “(...) una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Vinculado a este precepto, hay que destacar el principio de igualdad de todos los españoles recogido en los artículos 9.2 y 14 y el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos siempre y cuando cumplan los requisitos legalmente establecidos en el artículo 23.2 de la Carta Magna. Sin olvidar, en relación con las cuestiones relativas al empleo público lo establecido por el artículo 103.3 de la CE que introduce como principios de acceso a la función pública los de mérito y capacidad.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Con el objeto de lograr la integración social de las personas en situación de discapacidad y en desarrollo de los principios constitucionales anteriormente señalados, se aprueba esta norma. En su art. 38.3 se refiere a la admisión en las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social de los “minusválidos” en igualdad con el resto de los aspirantes.
 - Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, recogiendo en ésta las primeras cifras/porcentajes en la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al 3% en las ofertas de empleo público y donde se hace referencia al grado de discapacidad necesario para el acceso a dicho cupo: igual o superior al 33%. Por primera vez se establece un cupo de reserva para el acceso al empleo público de personas en situación de discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado.
 - Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Se contempla la admisión en los procesos selectivos de personas con discapacidad y se hace referencia a las adaptaciones de tiempos y medios necesarias para garantizar el principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, se recoge la posibilidad de asignar a los aspirantes en situación de discapacidad que hayan culminado con éxito el proceso selectivo la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles al candidato. La aplicación de tales medidas se extiende también a la selección del personal laboral.
 - Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad. Deja a un lado el término minusválido y hace referencia a personas con discapacidad forjándose un marco normativo general en la materia.
- En esta Ley se aborda una estrategia de “lucha contra la discriminación” y otra de “accesibilidad universal”. Transcurridos ya más de veinte años desde la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos y de las proclamaciones constitucionales, esta norma introduce los principios reguladores de las garantías del derecho a la igualdad de oportunidades, mediante medidas contra la discriminación y de acción positiva, tales como los ajustes razonables y las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que se verán reflejados en la Ley 53/2003, que se analiza a continuación.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, que modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, al elevar la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, en el ámbito de la Administración General del Estado, a un cupo no inferior al 5% de las vacantes. Dicho cambio se motiva debido a que el cupo de reserva para personas en situación de discapacidad fijado en la Ley 30/84 (que se establecía en, al menos, el 3% de las vacantes anunciadas en la Oferta de Empleo Público) no era suficiente para llegar de manera progresiva al objetivo de que al menos el 2% de los efectivos totales de la Administración General del Estado, esté compuesto por personal que se encuentre en dicha situación.
 - Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que aprueba el Reglamento que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y que es consecuencia de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva ¹2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. Este Real Decreto incorpora la adopción de medidas de adaptación de medios en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, aportando a los aspirantes los medios materiales y humanos, las ayudas técnicas y las tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas que conforman los procesos selectivos. En las convocatorias de ingreso libre previstas tanto para personal funcionario como para personal

¹ El objetivo de la citada Directiva era fomentar acciones positivas que favorecieran la igualdad de oportunidades.

laboral en la Oferta de Empleo Público, se recoge la reserva de un 5% de las vacantes para personas en situación de discapacidad y se establece la posibilidad de convocar estas plazas de forma independiente, así como acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente con un máximo del 10% de las vacantes. En su artículo 3 establece, en primer lugar, que el Ministerio de Administraciones Públicas (actual Ministerio de Política Territorial y Administración Pública) realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía. En segundo lugar establece que, con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviese plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general. Asimismo señala que si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento. Y, por último establece que las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el Real Decreto. Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante, al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado.

- En desarrollo del artículo 8.3 de este Real Decreto, se dictó la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la

que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, y al que haremos referencia en el punto V de este artículo.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP). Dos artículos del citado Estatuto establecen el marco general del acceso al empleo público de las personas con discapacidad. El artículo 55 recoge los principios rectores del acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. En su artículo 59, con carácter básico y para todas las Administraciones Públicas, se establece la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes, para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas en situación de discapacidad. También se establece que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo, y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. En esta Ley rige el principio de libertad de elección en la forma de comunicación por parte de las personas sordas cualquiera que sea su discapacidad auditiva o sordociegas, pues la lengua trasciende los ámbitos personales y se convierte en una herramienta ineludible para la vida en sociedad; reconoce las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y aquellas que son sordas y ciegas a la vez. Las Administraciones Públicas facilitarán las comunicaciones a través de la prestación de servicios de intérpretes de lengua de signos, adaptación que se realiza tanto durante el proceso selectivo de acceso al empleo público como en el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo.

En esta Ley [51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad] **se aborda una estrategia de “lucha contra la discriminación” y otra de “accesibilidad universal”**

b) Discapacidad y empleo público desde la perspectiva internacional.

Desde el punto de vista de los compromisos internacionales, en el año 2003 se celebró el Año Europeo de las personas con discapacidad, y aprovechando el impulso generado por esta celebración, se aprobó el Plan de Acción Europeo 2004-2010 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, con el objetivo de integrar, antes de 2010, la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias afectadas, y aplicar acciones concretas en ámbitos clave con el fin de mejorar la integración económica y social de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, de 13 de diciembre de 2006, subraya la necesidad de que la sociedad cambie de actitud para que las personas con discapacidad no sean discriminadas, para lo cual incide en sus derechos civiles y políticos, enumerando la accesibilidad, la participación y la inclusión, el derecho a la educación, la salud, el trabajo y el empleo y la protección social.

En consecuencia, la Unión Europea, a través del Consejo, solicitó a la Comisión y a los Estados Miembros la ratificación de la citada convención en el marco de la celebración durante el año 2007 del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, ratificación que fue realizada por España el 3 de diciembre de ese mismo año, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

IV- El INAP y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad: especial referencia del acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual

El INAP, a través de la Comisión Permanente de Selección, es responsable de la gestión de los procesos selectivos de los funcionarios de los Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. También presta apoyo administrativo y técnico a los Tribunales de los Cuerpos y Escalas del Subgrupo A1¹.

En la Oferta de Empleo Público de 2009, el INAP gestionó un total de 2.653 plazas, 1.415 para su acceso por turno libre y 1.238 para su cobertura por promoción interna, repartidas entre catorce procesos selectivos en los que participaron 90.604 aspirantes, 76.353 por turno libre y 14.251 por promoción interna.

Asimismo, en la Oferta de Empleo Público de 2010, se están gestionando por el INAP un total de 395 plazas, 61 para su acceso por turno libre y 334 para su cobertura por promoción interna, repartidas en once procesos selectivos en los que han participado 13.620 aspirantes, 4.355 por turno libre y 9.265 por promoción interna.

Estos grandes números nos ayudan a situar el número de plazas que han quedado reservadas al turno de reserva de discapacidad y que se incluyen en el cuadro que se adjunta a continuación. En este caso desde el INAP se ha aplicado el mandato de los poderes públicos desde una perspectiva integradora y no se han escatimado esfuerzos a la hora de estudiar y llevar a cabo las adaptaciones de medios y tiempos necesarias a fin de que los opositores pudiesen realizar los diferentes exámenes de los que constan los procesos selectivos en condiciones de igualdad con el resto de aspirantes.

¹ Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información y Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos

1. Artículo de fondo

Discapacidad y empleo público

CUERPO/ESCALA		OEP 2009				OEP 2010			
		PLAZAS				PLAZAS			
		TOTAL	PG	CRD	CRDI	TOTAL	PG	CRD	CRDI
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Ingreso libre)	38	35	3	0				
	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Promoción Interna)	3	3	0	0				
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Ingreso libre)	65	59	6	0	15	13	2	0
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Promoción Interna)	2	2	0	0	2	2	0	0
	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	100	92	5	3	33	30	3	0
CPS	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	122	113	9	0	16	14	2	0
	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	180	164	10	6	30	28	2	0
	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	38	35	3	0	30	27	3	0
	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	26	23	3	0	10	10	0	0
	Escala de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	100	93	4	3	25	23	2	0
	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	463	431	18	14	114	108	6	0
	Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	22	20	2	0	20	20	0	0
	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Ingreso libre)	1.152	996	92	64				
	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción Interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	342	317	12	13	100	82	5	13
TOTAL PLAZAS		2.653	2.383	167	103	395	357	25	13

CRD: cupo de reserva de personas con discapacidad

CRDI: cupo de reserva de personas con discapacidad intelectual

CPS: Comisión Permanente de Selección

PG: promoción general

Como hemos señalado, el Estatuto Básico del Empleado Público recoge una reserva de vacantes para personas en situación de discapacidad no inferior al 5% del número total de las plazas recogidas en la Oferta de Empleo Público, con el objetivo de lograr que al menos el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública sea cubierto por personas en esta situación. Reserva de plazas que sufrió un incremento a través del Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2009, en cuyo artículo 5 se preveía un 7% de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Esto supuso incrementar el porcentaje del 5% de reserva en un 2% adicional para aquellas personas que acrediten una discapacidad intelectual. Era una novedad de la legislación que modificaba tanto el número de plazas reservadas, estableciendo una elevación del porcentaje de reserva, como una diferencia cualitativa al establecer, de forma diferenciada, una reserva para las personas con discapacidad intelectual.

En las convocatorias gestionadas por la Comisión Permanente de Selección adscrita al Instituto Nacional de Administración Pública, esta previsión recogida en el Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, se materializó en una reserva de 100 plazas de las 2.445 plazas ofertadas para aquellas personas que acreditaran una discapacidad intelectual. Estas vacantes se distribuyeron del siguiente modo: 77 para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (64 plazas de ingreso libre y 13 de promoción interna), 14 para el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna), 6 para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (promoción interna) y 3 para la Escala de Gestión de Organismos Autónomos (promoción interna).

En relación con los Cuerpos y Escalas del subgrupo A1 adscritos al entonces Ministerio de Administraciones Públicas, en la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos se reservaron específicamente 3 plazas para personas que acreditaran una discapacidad intelectual.

Para la Oferta de Empleo Público de 2010 en las convocatorias gestionadas por la Comisión Permanente de Selección adscrita al Instituto Nacional de Administración Pública, se han reservado para personas que acrediten discapacidad intelectual 13 plazas de las 100 previstas para el Cuerpo General

Auxiliar de la Administración del Estado (todas ellas de promoción interna). Esta reducción de plazas se enmarca en la disminución generalizada de vacantes ofertadas en las Ofertas de Empleo Público en el actual marco restrictivo económico.

En cuanto a la plazas ofertadas en 2010 para los aspirantes que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% se reservaron 5 en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado por promoción interna, 6 en el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado por promoción interna, 2 en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado para ingreso libre, 2 en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado por promoción interna, 3 en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado para ingreso libre y 2 en la Escala de Gestión de Organismos Autónomos por promoción interna.

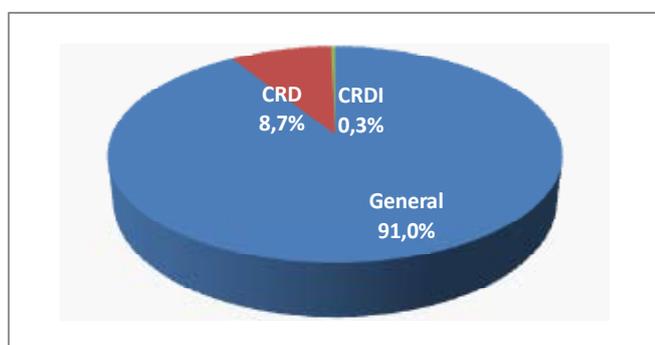
Además en el Subgrupo A1 para los aspirantes que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% se reservaron 2 plazas en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información y 3 plazas en la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos.

Por otro lado, hay que destacar que desde las convocatorias que se publicaron en base a la Oferta de Empleo Público 2008, se ha incorporado a los temarios las cuestiones relativas a la discapacidad y dependencia, buscando de este modo sensibilizar tanto a los funcionarios de nuevo ingreso como a los de promoción a Cuerpos o Escalas de nivel superior, de la realidad social y laboral, donde es muy posible que a lo largo de su carrera administrativa puedan convivir profesionalmente con personas que accedieron por el turno de reserva para personas con discapacidad (general o intelectual) o que han sufrido una situación que les ha llevado a la discapacidad sobreenvenida.

No podemos dejar de mencionar, aunque sea brevemente, la labor del INAP en el acercamiento al empleado público en materia de discapacidad desde el punto de vista de la formación continua. Este acercamiento se realiza mediante dos instrumentos: los planes interadministrativos de formación dirigidos a todos los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas y su propio plan unitario. Los planes interadministrativos tienen como objetivo la sensibilización de los empleados públicos a través de una oferta directa de actividades formativas que versan sobre la discapacidad y mediante la inclusión de las cuestiones relativas a la discapacidad

como materia transversal en actividades formativas dirigidas a la atención e información al ciudadano y al desarrollo de las habilidades profesionales. Dentro del ámbito de la formación interna, a través del plan unitario de formación, se ha realizado un esfuerzo adicional mediante el diseño y realización de cursos internos cuyo objetivo ha sido el mismo: la sensibilización y la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos en materia de discapacidad.

Porcentaje de aprobados OEP 2009
Cuerpos del MPTyAP



V- La adaptación de medios y tiempos en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad

Partiendo de la regulación establecida por el artículo 59.2 del EBEP, las Administraciones Públicas adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo.

Tanto el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, como la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio (anteriormente comentados) establecen el régimen aplicable en las cuestiones relativas a la discapacidad y, en concreto, a las medidas de adaptación y ajuste razonables de medios y tiempos atendiendo a las dificultades específicas que la persona puede tener para la realización de las pruebas.

En relación con las adaptaciones de tiempos, que se inspiran en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, vienen referidas a adaptaciones consistentes en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad, extendiéndose esta adaptación a

a los cursos de formación o los períodos de prácticas correspondientes. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que deberán reflejar las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso de selección. En tal caso, y a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, el candidato aportará el Dictamen médico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad competente, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes que han dado lugar al grado de minusvalía reconocido.

A estos efectos, este Dictamen debe incluir la deficiencia (en sentido médico) o afección que ocasiona el grado de discapacidad y el diagnóstico (es decir, la enfermedad, con su etiología u origen de la misma). Por ejemplo:

- Deficiencia: Pérdida de la agudeza visual grave.
- Diagnóstico: alteración sensorial.
- Etiología: Sufrimiento fetal perinatal.

La adaptación de tiempos no se otorgará de forma automática sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, correspondiendo a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva.

El Dictamen técnico facultativo es fundamental para conocer qué porcentaje de tiempo adicional se le podrá conceder a cada solicitante en cada ejercicio, en función de lo establecido en la Orden PRE/1822/2006, siempre que haya correlación entre la prueba a realizar y la discapacidad acreditada, puesto que existen discapacidades que no suponen adaptación por el propio contenido de la prueba. Por ejemplo, en pruebas escritas no se contempla adaptación por laringectomía, y sin embargo sí es necesaria adaptación de tiempo en pruebas de carácter oral.

En cuanto a las adaptaciones de medios, cabe distinguir entre cuatro tipos de discapacidades de carácter físico:

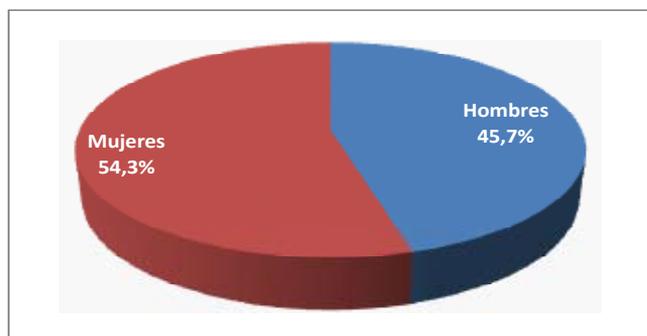
- Aquéllos que precisan adaptación por discapacidad visual.

- Aquéllos que precisan adaptación por discapacidad auditiva.
- Aquéllos que precisan adaptación por barreras físicas.
- Aquéllos que precisan facilidades sólo si es necesario durante el tiempo de exámenes.

Para la gestión de adaptaciones de medios especializadas, el Instituto Nacional de Administración Pública colabora con algunas organizaciones muy destacadas en el panorama de la discapacidad, como la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) que facilita a todos sus asociados, la práctica totalidad de las personas invidentes, tanto la transcripción de los textos a Braille o de Braille a tinta, como los medios informáticos o la Confederación Estatal de Personas Sordas de España (CNSE), que facilita, a través de convenio con el Ministerio de Educación los servicios de Intérpretes de Lengua de Signos.

Se debe resaltar, asimismo, el esfuerzo realizado en los espacios públicos en los que se realizan pruebas selectivas para lograr la total eliminación de las barreras arquitectónicas, con especial referencia a la labor de adaptación realizada por el propio INAP para dotar a sus instalaciones de una correcta accesibilidad.

Aprobados por género CRD y CRDI OEP 2009
Cuerpos del MPTyAP



VI- Empleo público, discapacidad y tecnologías de la información

En la aldea global en la que estamos inmersos, la información aumenta el conocimiento del usuario y proporciona recursos para la toma de decisiones, para el desarrollo de soluciones y para su elección.

Por ello, se ha considerado vital desde las distintas administraciones el uso de Internet, puesto que permite a cada persona o institución que tiene algún contenido informativo que transmitir convertirse, con un costo comparativamente muy bajo, en emisor para una audiencia potencial muy amplia.

Para las personas con discapacidad, es una ventana al mundo, una potente herramienta de integración.

De todas las vertientes de la Sociedad de la Información, y contando con la filosofía del Diseño para todos, se ha elegido por su importante auge Internet como ejemplo de uso, en especial a raíz de la aplicación de la Ley 34/2002, de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico, que entró plenamente en vigor el 1 de enero de 2006 y que obliga a las Administraciones Públicas a "adoptar las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de Internet pueda ser accesible para personas con discapacidad y las personas mayores".

Para conseguir que un sitio web sea accesible, es necesario seguir determinadas reglas. El Consorcio Mundial de la Web4 (W3C), a través de uno de sus grupos de trabajo -la Web Accessibility Initiative o WAI-, es el encargado de elaborar las pautas o recomendaciones necesarias para lograr la accesibilidad completa a la web. Estas pautas tienen en cuenta los diferentes elementos de accesibilidad que deben cumplirse y que abarcan, desde la concepción de la web, hasta su puesta a disposición a los diferentes usuarios. En función de dichas pautas, la Iniciativa de Accesibilidad a la Web ha determinado tres niveles de accesibilidad: básico, medio y alto, que se conocen como niveles A, AA o doble A y AAA o triple A. Dichas pautas han sido incorporadas en España a través de la Norma UNE 139803:2004, que establece tres niveles de prioridades.

El Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social, establece que “la información disponible en las páginas de internet de las administraciones públicas deberá ser accesible a las personas mayores y personas con discapacidad, con un nivel mínimo de accesibilidad que cumpla las prioridades 1 y 2 de la Norma UNE 139803:2004”. La entrada en vigor de este Real Decreto ha marcado un hito en el diseño de los sitios web de las Administraciones Públicas y, en la actualidad, el desarrollo de los contenidos accesibles es fundamental en las web institucionales.

A este respecto es necesario aclarar que la estrategia del Diseño para Todos en Internet consiste en realizar una única página web o portal para todos los usuarios, y no en diseñar espacios específicamente concebidos para las personas con discapacidad, ya que, en ese caso, no se cumplirá la premisa fundamental de la normalización. Por ello desde las distintas Administraciones se ha optado por ofrecer páginas web “accesibles” a todos, es decir que la información contenida en las mismas sea “inteligible” para cualquier persona.

VII- Conclusión

Transcurridos más de 25 años desde la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, en un marco social en que los índices de desempleo afectan con mayor intensidad a las personas con discapacidad, especialmente mujeres, y con el objetivo de dotar de coherencia y racionalidad a las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad y lograr un empleo de calidad para todos, en el ámbito de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, se inició un proceso de consulta y diálogo social que desembocó en la elaboración de una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, con un espacio temporal que abarca desde 2008 a 2012.

Esta Estrategia realiza un diagnóstico muy preciso sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad en torno a tres grandes ejes:

- Baja actividad de las personas con discapacidad, debido en su mayor parte a su escasa cualificación académica y profesional o a las dificultades de mantener en el mercado de trabajo a las personas con discapacidad sobrevenida.
- Insuficiente creación de empleo para las personas con discapacidad, que en lo relativo al empleo público se refiere a la cuota de reserva de las convocatorias.
- La insuficiente calidad del empleo de este colectivo, consecuencia de la discriminación en la contratación y en las condiciones de trabajo, la elevada temporalidad y el coste que supone para las empresas los ajustes razonables que precisan estos trabajadores.

El documento enuncia una serie de objetivos estratégicos centrados en remover las barreras que dificultan el acceso al empleo, a través de políticas de educación y formación de empleo protegido o de manejo de la información, que incluyen dos objetivos de naturaleza transversal: hacer un uso eficaz de las herramientas tecnológicas en estas políticas y prestar atención especial a variables que agravan la situación de las discapacidad.

En el marco de esta Estrategia Global, la situación económica actual incide especialmente en un colectivo ya de por sí vulnerable en el acceso al empleo, que encuentra un refugio laboral en las Administraciones Públicas. Desde 2004, dentro del marco establecido anteriormente, se ha producido un incremento tanto en la reserva de plazas para este colectivo como en las previsiones normativas, encaminando los esfuerzos en la dirección marcada así como por las obligaciones de los Tratados Internacionales como por la definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas. Y es que, aunque el objetivo a corto plazo sea la integración laboral de las personas con discapacidad, no podemos olvidar que con nuestro trabajo estamos contribuyendo a construir una sociedad más abierta, más tolerante y más justa con un colectivo de personas que, de momento, necesitan una atención especial. Y decimos de momento puesto que el objetivo último de cualquier discriminación positiva es que esta se interiorice en la cultura social hasta el mismo momento en que sus propios efectos la hagan innecesaria por completo, de modo que, poco a poco, caiga en el olvido.

2. Noticias normativas

2.1. Legislación estatal

2.2. Legislación autonómica

2.3. Normativa local



2.1. Legislación estatal

Con el fin de facilitar el conocimiento de las normas contenidas en esta sección del Boletín de Función Pública del INAP—que se ordenan cronológicamente dentro de sus respectivos apartados—, tras la denominación de cada una de ellas se especifica el diario oficial en el que pueden ser consultadas y al que enlaza la dirección electrónica recogida a continuación. Asimismo, en algunos casos, se incorpora una breve reseña de la norma.

- **Resolución de 24 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado**

(BOE número 23, de 27 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/27/pdfs/BOE-A-2011-1456.pdf>

- **Resolución de 27 de enero de 2011, del Instituto Nacional de Administración Pública, de corrección de errores de la de 26 de noviembre de 2010, por la que se convoca el Curso Superior de Gestión de la Innovación de las Tecnologías de la Información y las Comunica-**

ciones

(BOE número 27, de 1 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/01/pdfs/BOE-A-2011-1932.pdf>

- **Real Decreto 264/2011, de 28 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2011**

(BOE número 51, de 1 de marzo de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/01/pdfs/BOE-A-2011-3894.pdf>

Con este Real Decreto se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2011, deliberada en el Consejo de Ministros de 25 de febrero de 2011.

Por lo que se refiere a los Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, que son aquellos cuyos procesos selectivos son gestionados bien por Tribunales que reciben apoyo administrativo y técnico del INAP (Subgrupo A1) o bien por la Comisión Permanente de Selección (órgano adscrito al INAP y que se encarga de la selección de los funcionarios de los Subgrupos A2, C1 y C2), se ha producido un ligero incremento en el número de plazas del 2% con respecto a las ofertadas en 2010. Así, en desarrollo de esta Oferta de Empleo Público, el INAP va a participar en la

2. Noticias normativas

2.1. Legislación estatal

gestión de 404 vacantes frente a las 395 de la convocatoria anterior..

A continuación, se incluye un cuadro explicativo de las plazas ofertadas en esta Oferta de Empleo Público y cuya gestión corresponde al INAP:

CUERPO/ESCALA		OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2011			
		PLAZAS			
		TOTAL	CG	CRD	CRDI
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Ingreso libre)	30	28	2	---
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Ingreso libre)	30	28	2	---
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Promoción Interna)	2	2	---	---
COMISSION PERMANENTE DE SELECCION	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	40	38	2	---
	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	55	52	3	---
	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	30	28	2	---
	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	3	3	---	---
	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	114	108	6	---
	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción Interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	100	86	5	9
TOTAL PLAZAS A1 Y CPS		404	377	22	9

CG: Cupo general

CRD: Cupo de reserva para discapacitados general

CRDI: Cupo de reserva para discapacitados intelectuales

2. Noticias normativas

2.2. Legislación autonómica

2.2. Legislación autonómica

Andalucía

- **Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011**

(BOE número 23, de 27 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/27/pdfs/BOE-A-2011-1436.pdf>

Esta ley incluye en el Título II, «De los créditos de personal», una serie de normas referidas al régimen de las retribuciones del personal al servicio del sector público andaluz, así como las modificaciones en gran medida impuestas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, normativa básica en la materia, y por la adaptación al Decreto-ley 2/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público andaluz, que aplicó en gran parte normativa básica estatal.

Se establece que las retribuciones del personal al servicio del sector público andaluz no experimentarán crecimiento alguno respecto a las establecidas, con efectos desde el 1 de junio de 2010, por el citado Decreto-ley. Asimismo, las retribuciones de los altos cargos de la Junta de Andalucía, Agencias administrativas y de las agencias de régimen especial, así como del personal que ejerce funciones de alta dirección de las entidades instrumentales, no experimentarán incremento alguno.

Por otra parte, se incluye la limitación de las plazas de nuevo ingreso al 10% de la tasa de reposición de efectivos; y se regula la contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de personal funcionario interino para 2011, limitada a casos de necesidad y urgencia. Además, se establecen instrucciones relativas a las retribuciones del conjunto de las entidades instrumentales

Aragón

- **Resolución de 20 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Convenio marco de colaboración con el Gobierno de Aragón, en materia de reducción de cargas administrativas**

(BOE número 31, de 5 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/05/pdfs/BOE-A-2011-2273.pdf>

Asturias

- **Resolución de 1 de febrero de 2011, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, por la que se ordena la publicación del Convenio Marco de Colaboración entre el Principado de Asturias y la Administración General del Estado en materia de reducción de cargas administrativas**

(BOPA número 39, de 17 de febrero de 2011)

<http://www.asturias.es/bopa/2011/02/17/2011-02340.pdf>

Cantabria

- **Ley 10/2010, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2011**

(BOE número 25, de 29 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/29/pdfs/BOE-A-2011-1650.pdf>

Las normas sobre Gastos de Personal se ubican en el Título V que se estructura, a su vez, en un Capítulo Único denominado «De los regímenes retributivos».

En consonancia con las medidas de reducción del gasto público que implican a las Administraciones Públicas y las bases aplicadas por el Estado, la Comunidad Autónoma ha procedido a incorporar la regulación derivada de la normativa básica estatal que afecta a las retribuciones de los empleados públicos, y a mantener cuantas medidas tenían como objetivo la contención del gasto público en el capítulo de personal y que se plasmaron en la Ley de Cantabria 5/2010, de 6 de julio, de modificación parcial de la Ley de Cantabria 5/2009, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2010.

Así, se establece que las retribuciones de los empleados públicos no experimentarán incremento respecto de las

2. Noticias normativas

2.2. Legislación autonómica

percibidas durante el pasado ejercicio presupuestario. En concreto, en relación con las retribuciones del Presidente y Vicepresidente del Gobierno, así como las de los Consejeros y de los Secretarios Generales, Directores Generales y otros Altos Cargos y del personal directivo del sector público empresarial y fundacional, se determina que tampoco se verán incrementadas.

Se establecen los importes del sueldo, el complemento de destino y el complemento específico de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y se fijan medidas de supresión durante el ejercicio 2011 de las gratificaciones por servicios extraordinarios y productividad.

Asimismo, en la ley se contemplan, entre otras, las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Comunidad Autónoma de Cantabria, del personal al servicio de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, del personal funcionario interino, del personal eventual, del personal laboral, del contratado administrativo, y del personal adscrito a organismos y entidades del sector público empresarial y fundacional, los complementos personales y transitorios, el devengo de retribuciones y la jornada reducida.

Por otra parte, se autoriza al Gobierno de Cantabria para convocar plazas de nuevo ingreso, que no deberán superar el 10% de la tasa de reposición de efectivos, en los términos regulados por el artículo 37 de esta ley.

Por otra parte, se mantiene la vigencia durante el año 2011 de las medidas de gestión de los recursos humanos destinadas a una mejor y más austera organización de estos recursos y que suponen que no se procederá a la contratación de nuevo personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o al de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y en los que sea esencial la prestación del servicio. Se propicia la supresión de la realización de horas extraordinarias no imprescindibles y se fijan los instrumentos organizativos idóneos para el logro de los objetivos presupuestarios sin que ello suponga un incremento del coste derivado de la retribución del personal.

Se regulan los requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal no funcionario y laboral, los contratos de alta dirección y la prohibición de cláusulas indemnizatorias.

Castilla-La Mancha

- **Orden de 26/01/2011, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, de modificación de horarios del personal funcionario**

(DOCM número 18, de 27 de enero de 2011)

http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2011/01/27/pdf/2011_1341.pdf&tipo=rutaDocm

- **Resolución de 20 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Convenio marco de colaboración con la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en materia de reducción de cargas administrativas**

(BOE número 31, de 5 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/05/pdfs/BOE-A-2011-2274.pdf>

Castilla y León

- **Ley 20/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2011**

(BOE número 28, de 2 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/02/pdfs/BOE-A-2011-1960.pdf>

Esta ley establece en su artículo 14 que, con efectos de 1 de enero de 2011, las retribuciones íntegras del personal al servicio de las entidades que componen el sector público autonómico de la Comunidad de Castilla y León, aplicadas en las cuantías y de acuerdo con los regímenes retributivos vigentes, no podrán experimentar incremento alguno respecto de las que resulten de aplicar con carácter anual las vigentes a 31 de diciembre de 2010, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1/2010, de 3 de junio, por el que se establecen medidas urgentes de adaptación al Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo.

Cataluña

- **Resolución GRI/120/2011, de 17 de enero, por la**

2. Noticias normativas

2.2. Legislación autonómica

que se hace público el convenio de encargo de gestión entre la Escuela de Administración Pública de Cataluña y el Departamento de Educación

(DOGC número 5806, de 28 de enero de 2011)

<https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/5806/11017020.pdf>

En aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional 228/2003, de 18 de diciembre, los fondos destinados a la financiación de las actividades de formación continua del personal al servicio de las Comunidades Autónomas se han territorializado mediante la consignación a la Ley 26/2009, de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2010 que, en su disposición adicional decimocuarta, establece que el Instituto Nacional de Administraciones Públicas realizará las transferencias nominativas a las Comunidades Autónomas para financiar sus planes de formación continua.

La Ley 4/1987, de 24 de marzo, reguladora de la Escuela de Administración Pública le atribuye las competencias vinculadas a su papel de institución básica en Cataluña de formación, selección y estudio en materia de Administración pública.

Con el fin de alcanzar una mayor eficacia, las partes firmantes convienen al gestionar los fondos de formación continua asignados al Departamento de Educación de manera descentralizada mediante la figura del encargo de gestión al amparo del artículo 15 de la Ley 30/1992.

Comunidad Valenciana

- **Ley 17/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2011**

(BOE número 23, de 27 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/27/pdfs/BOE-A-2011-1438.pdf>

Uno de los objetivos de esta norma es el de continuar con la política de racionalización y optimización de los recursos públicos y su impacto plurianual en aras a una mayor eficiencia y eficacia en la utilización de los mismos, desarrollando y ampliando las medidas contenidas en el Plan de Austeridad de la Generalitat, aplicado ya en el presupuesto 2010. Para ello, lleva a cabo una reducción de un 6% en el capítulo destinado a los Gastos de Personal, minoración que tiene su origen inmediato en el Real Decreto-ley 8/2010 y en la propia ley de

Presupuestos Generales del Estado para el presente año.

Establece, en esta línea, que con carácter general, no habrá incremento de las retribuciones para el personal al servicio de las administraciones públicas, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2010 resultantes de la aplicación de lo dispuesto, en términos anuales, en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. No obstante, para el personal al servicio de la administración de la Generalitat y sus entidades autónomas, la ley permite destinar hasta un 0,3% de la masa salarial a la financiación de aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. En concreto, y para el presente ejercicio, la cuantía de la contribución individual al Plan de Pensiones de los Empleados de la Generalitat se fija en 107,40 euros en términos anuales.

Asimismo, el texto incorpora detalle de los importes de las retribuciones básicas y los complementos de destino, según los grupos de titulación y los niveles de los puestos, como de la regulación de la Oferta de Empleo Público. Incluye las restricciones que, con el carácter de básico, incluye la Ley de Presupuestos Generales del Estado a la incorporación de personal de nuevo ingreso (que no podrá superar el 10% de la tasa de reposición de efectivos) e igualmente se mantienen las restricciones a la contratación de personal laboral temporal y al nombramiento de funcionarios interinos, atribuyendo a ésta un carácter rigurosamente excepcional y vinculándolo a necesidades urgentes e inaplazables.

- **Resolución de 25 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Generalitat de la Comunitat Valenciana, en materia de reducción de cargas administrativas**

(BOE número 32, de 7 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/07/pdfs/BOE-A-2011-2372.pdf>

Extremadura

- **Ley 18/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura**

2. Noticias normativas

2.2. Legislación autonómica

para 2011

(BOE número 19, de 22 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/22/pdfs/BOE-A-2011-1143.pdf>

El contenido de esta norma se ajusta, con relación a los gastos de personal, a las pautas marcadas por el Estado en su Ley de Presupuestos Generales para 2011 y, en consecuencia, los servidores públicos verán congeladas sus retribuciones, respecto de las vigentes a la entrada en vigor de la misma. Asimismo, se introducen medidas de racionalización y optimización de la contratación y nombramiento de personal temporal, a tiempo completo o con jornada inferior, dado que los efectos adversos de la crisis sobre el empleo en la actual coyuntura predisponen a contemplar el recurso al trabajo a tiempo parcial como medida anticíclica para impulsar la tasa de ocupación, en línea con lo establecido en las directrices de política económica y empleo vertebradoras de la Nueva Estrategia Europea y el Pacto Mundial para el Empleo promovido por la Organización Internacional del Trabajo y atendiendo a los resultados de la aplicación de estas medidas en países de nuestro entorno económico, sobre todo en las tasas de ocupación juvenil.

• Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura

(BOE número 25, de 29 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/29/pdfs/BOE-A-2011-1638.pdf>

Esta norma contiene en su disposición adicional quinta las referencias a los traspasos de medios personales. En concreto, establece que los empleados públicos adscritos a la Administración del Estado o a otras administraciones públicas que resulten afectados por los traspasos a la Junta de Extremadura pasarán a depender de ésta, siéndoles respetados los derechos consolidados de cualquier naturaleza que les correspondan en el momento del traspaso, de acuerdo con el régimen jurídico específico vigente en cada caso y sin perjuicio de su regularización de conformidad con el ordenamiento.

Conservarán su situación administrativa, su nivel retributivo y su derecho a participar en los concursos de traslado que se convoquen por la Administración respectiva, en igualdad de

condiciones que los restantes miembros del cuerpo o escala al que pertenezcan, pudiendo ejercer su derecho. La Administración autonómica quedará subrogada en la titularidad de los contratos sometidos al derecho administrativo o al derecho laboral, que vinculen al personal de esta naturaleza y que resulten afectados por la entrada en vigor de este Estatuto y por los traspasos a la Junta de Extremadura.

• Resolución de 31 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de reducción de cargas administrativas

(BOE número 39, de 15 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/15/pdfs/BOE-A-2011-3004.pdf>

Galicia

• Ley 14/2010, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2011

(BOE número 35, de 10 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/10/pdfs/BOE-A-2011-2545.pdf>

En el título II, «Gastos de personal», su capítulo I, referido a las retribuciones del personal, mantiene para el 2011 las establecidas en el año 2010, no contemplando ningún incremento para los funcionarios, el personal laboral o el personal al servicio de las instituciones sanitarias. Asimismo, se mantienen las retribuciones de los altos cargos y otro personal directivo. También, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto básico del empleado público, se difiere la aplicación de los pactos y acuerdos que supongan incrementos retributivos para 2011.

En su capítulo II destaca como novedad la modificación de las relaciones de puestos de trabajo para ajustarlas a la creación de plazas derivadas de sentencias judiciales firmes que declaren relaciones laborales indefinidas. También se contempla que, en la oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal

2. Noticias normativas

2.2. Legislación autonómica

para el año 2011, el número total de plazas de nuevo ingreso será como máximo igual al 10% de la tasa de reposición de efectivos y se concentrará en los sectores, funciones y categorías profesionales que se estimen absolutamente prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Por último, completa este capítulo un bloque de tres artículos, dedicados al establecimiento de las reglas aplicables en 2011 a la contratación de personal laboral y al nombramiento de funcionarios interinos en el ámbito de la administración, organismos autónomos y agencias públicas, a la contratación de personal temporal en el sector público y a la contratación de personal vinculado a las encomiendas de gestión.

Islas Baleares

- **Decreto 122/2010, de 17 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2011 a efectos de plazos administrativos**

(BOE número 16, de 19 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/19/pdfs/BOE-A-2011-977.pdf>

Islas Canarias

- **Ley 11/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2011**

(BOE número 20, de 24 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/24/pdfs/BOE-A-2011-1233.pdf>

Esta ley, en línea con las Leyes de Presupuestos Generales del resto de Comunidades Autónomas, lleva a cabo un ajuste en materia de gastos de personal, que suponen el 41,4% del gasto total, y con la voluntad de no afectar al nivel de empleo público y dar continuidad a una política restrictiva de gasto de personal. Dicho ajuste se ha centrado en congelar las retribuciones de todos los empleados públicos consolidando las medidas recogidas en el Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la

reducción del déficit público, y la Ley 7/2010, de 15 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2009, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2010. Además, de forma temporal y ante la gravedad de las circunstancias económicas, se suspende la aplicación de determinados acuerdos sindicales.

Murcia

- **Resolución de 31 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de reducción de cargas administrativas**

(BOE número 39, de 15 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/15/pdfs/BOE-A-2011-3005.pdf>

Navarra

- **Resolución de 17 de enero de 2011, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Instituto Navarro del Vascuence, para la promoción del conocimiento del vascuence entre los funcionarios de la Administración General del Estado en la Comunidad Foral de Navarra durante el año 2010**

(BOE número 26, de 31 de enero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/31/pdfs/BOE-A-2011-1810.pdf>

2. Noticias normativas

2.3. Normativa local

2.3. Normativa local

- **Resolución de 26 de enero de 2011, de la Dirección General de Cooperación Local, por la que se dispone la publicación conjunta de las clasificaciones de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal**

(BOE número 39, de 15 de febrero de 2011)

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/15/pdfs/BOE-A-2011-3006.pdf>

Las Comunidades Autónomas, en uso de las competencias atribuidas por la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, han adoptado resoluciones de creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, incluyendo las que modifican el sistema de provisión a libre designación. Igualmente, han autorizado, a petición de las Corporaciones Locales, el desempeño del puesto de Tesorería por funcionario propio, debidamente cualificado.

Mediante esta resolución de la Directora General de Cooperación Local se publican conjuntamente esas resoluciones de creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, así como las de cambio de sistema de provisión a libre designación y las autorizaciones excepcionales para el desempeño del puesto de Tesorería.

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

Fernando Fernández de Trocóniz Marcos

3.1.2. Sala de lo social. La asistencia a las asambleas informativas sindicales en horario de trabajo

María Dolores Valdueza Blanco



3.2. De la Audiencia Nacional

(Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

Eugenio López Álvarez

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

Fernando Fernández de Trocóniz Marcos,
Abogado del Estado ante el Tribunal Supremo

Dada la falta de sentencias del Tribunal Supremo relevantes en materia de función pública durante el pasado mes de enero —pues, como ya se anunciaba en la primera entrega de estos comentarios, la competencia de este órgano jurisdiccional en materia de personal es escasa—, en este segundo número del “Boletín de Función Pública del INAP” se recogen dos interesantes sentencias dictadas en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2010, que, si bien no son totalmente originales, sí indudablemente importantes en cuanto recogen y consolidan una jurisprudencia anterior.

Comentario de la Sentencia de 27 de octubre de 2010 (recurso 834/2009)

Esta sentencia recoge la doctrina sobre responsabilidad directa de MUFACE por actos médicos y determina la com-

petencia para conocer de las reclamaciones:

TERCERO. El motivo debe ser desestimado, pues el actor, funcionario del Cuerpo Nacional de Policía, obligatoriamente incluido en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, dado que de él no se alega circunstancia alguna que fuera determinante de su exclusión (art. 3, números 1 y 2, del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio); al que la asistencia sanitaria le fue prestada en una Clínica privada contratada o al servicio de la Entidad o Compañía de Seguro de Asistencia Sanitaria que él eligió de las concertadas con la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), carece a los efectos que aquí importan —los de reclamación de responsabilidad patrimonial— de conexión jurídica con la Administración sanitaria de la Comunidad Valenciana, cuyos centros, servicios e instituciones fueron ajenos a dicha asistencia, manteniendo esa conexión sólo con la MUFACE, dependiente, según dispone el art. 4.1 de aquel Real Decreto Legislativo, del Ministerio de Administraciones Públicas.

Nada en contrario cabe extraer de las normas y sentencias que se traen a colación en el motivo. Del art. 24 de la Constitución (CE), por no oponerse como es obvio a la apreciación razonada y razonable de causas de inadmisión. Del art. 54 del Estatuto de Autonomía, tras la redacción dada por el art. 60 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, por-

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

que cuando prescribe que es de competencia exclusiva de la Generalitat la organización, administración y gestión de todas las instituciones sanitarias públicas dentro del territorio de la Comunitat Valenciana, no desplaza por ello la dependencia de la MUFACE del Ministerio de Administraciones Públicas, ni atribuye a otra Administración distinta de la del Estado la responsabilidad patrimonial en supuestos como el de autos. De la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 30/1992, porque ahí lo único que se dispone es la competencia en todo caso del orden jurisdiccional contencioso-administrativo para enjuiciar la responsabilidad patrimonial en materia de asistencia sanitaria de las entidades, servicios, organismos y centros a los que se refiere. De las sentencias de 20 de febrero y 24 de mayo de 2007, porque lo que sientan como doctrina es sólo eso último. De la de 16 de octubre de 2007, porque se refiere a un supuesto no equiparable de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. De la de 9 de mayo de 2008, porque se refiere a un centro concertado con Entidad Gestora autonómica. Y de la de 28 de abril de 1998 porque trata un supuesto que no guarda analogía, ni tan siquiera aproximación, con el que nos ocupa.

CUARTO. De los seis motivos restantes, examinaremos ahora, por iguales razones, el primero de ellos, en el que al amparo del art. 88.1.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJ) se denuncia la infracción del art. 24 de la Constitución y del derecho a la tutela judicial efectiva con proscripción de toda indefensión, así como de los artículos 33.1 y 2 y 65.2 de la LJ.

El argumento es, en síntesis, el siguiente: La falta de competencia de la MUFACE para resolver reclamaciones como la deducida por el actor, afirmada en el fundamento de derecho tercero de la sentencia de instancia y reiterada en el Auto de aclaración de fecha 12 de enero de 2009, no fue una cuestión o motivo de oposición expuesto por ninguna de las partes intervinientes en el proceso, ni ha sido objeto de debate en la presente litis.

QUINTO. El motivo ha de correr la misma suerte que el anterior, pues esa cuestión o motivo de oposición a la que se refiere estaba inequívocamente implícita en el escrito de contestación a la demanda presentado por la Abogacía del

Estado, cuyo fundamento de derecho primero, puesto en relación con los documentos obrantes en el expediente administrativo, viene a negar que la reclamación formulada el 12 de marzo de 2004 no hubiera recibido respuesta a través de una resolución de la MUFACE, identificando como tal la resolución dictada el día 29 de noviembre de 2004 por el Ministro de Administraciones Públicas. Esto es, viene a decir en definitiva que la competencia para resolver una reclamación de responsabilidad patrimonial deducida por un mutualista de la MUFACE corresponde, y así se hizo, al Titular de ese Departamento Ministerial. Y de ahí que solicitara acto seguido la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo al amparo del art. 69.c) de la LJ (en relación, así hay que entenderlo dado lo que dice, con el 28 in fine de la misma Ley) por la falta de presentación en plazo de lo que había de ser calificado como recurso de reposición contra aquélla.

SEXO. Por las repetidas razones, entramos ahora en el examen del tercero de los motivos de casación, en el que al amparo del art. 88.1.d) de la LJ se denuncia la infracción de los artículos 5.1 y 37.4 de aquel Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE.

El argumento es, literalmente, que tales infracciones se producen por cuanto la sentencia aquí recurrida no otorga a MUFACE la categoría de organismo público con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios y autonomía de gestión. En base a dichos artículos del Real Decreto Legislativo 4/2000 —sigue diciendo la parte— resulta, por consiguiente, ser MUFACE distinta de cualquier otra Administración del Estado y, por ende, del Ministerio de Administraciones Públicas.

Es el error en estos extremos, argumenta ya en síntesis, lo que lleva a la sentencia a desestimar el recurso, por entender que el mismo debió haberse dirigido contra la resolución del Ministerio de Administraciones Públicas de 29 de noviembre de 2004, en lugar de contra el acto presunto por silencio administrativo de MUFACE.

“La responsabilidad patrimonial del Estado por deficiencias en la prestación del servicio público de asistencia sanitaria, se incardina en el orden contencioso-administrativo”

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

SÉPTIMO. El estudio de aquel art. 37 del citado Real Decreto Legislativo conduce derechamente a la desestimación del motivo, pues pone de relieve con toda evidencia que aquella naturaleza jurídica de la MUFACE que proclama el art. 5.1 del Real Decreto Legislativo 4/2000, coincidente con la que afirma el recurrente en el motivo, no comporta la atribución a sus órganos de la competencia para resolver en vía administrativa y con carácter definitivo cualesquiera cuestiones que afecten a ese organismo público. Así, aquel art. 37 establece en su núm. 1 una regla general según la cual no son los actos y resoluciones del Director General de la MUFACE los que ponen fin a la vía administrativa y abren la del recurso jurisdiccional, pues aquellos son recurribles en alzada ante el Ministro de Administraciones Públicas, siendo la resolución de éste la recurrible ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Establece a continuación en el núm. 2 unos supuestos de excepción, que nada tienen que ver con el que nos ocupa. En el núm. 3 se remite al art. 118 de la Ley 30/1992 para la interposición del recurso extraordinario de revisión, supuesto igualmente ajeno al que tratamos. Y ya por fin, en el núm. 4, establece una regla también de excepción a aquella general, pero aplicable sólo a las reclamaciones previas en asuntos civiles y laborales, con la consecuencia de dejar en pie la norma común del art. 142.2 de la citada Ley 30/1992, y en concreto, para el caso de autos, la de su inciso inicial, que atribuye la competencia para resolver los procedimientos de responsabilidad patrimonial al Ministro respectivo, que lo es aquí el Ministro de Administraciones Públicas, pues es de ese Ministerio del que depende aquel organismo público que es la MUFACE (art. 4.1 del Real Decreto Legislativo 4/2000).

La responsabilidad patrimonial del Estado por deficiencias en la prestación del servicio público de asistencia sanitaria, se incardina en el orden contencioso-administrativo y ante esta jurisdicción, de forma definitiva desde la adición a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de su disposición adicional 12 por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que dice que la responsabilidad patrimonial de las entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, seguirán la tramitación administrativa prevista en esta Ley,

*correspondiendo su revisión jurisdiccional al orden contencioso administrativo en todo caso. Pero en esta materia cuando se trata de funcionarios públicos acogidos a la MUFACE, y la prestación sanitaria se hace por medio de una entidad sanitaria privada concertada, existía la duda y controversia de a quién correspondía la responsabilidad patrimonial en los supuestos de daños por actos médicos que no hubieran guardado la adecuada *lex artis ad hoc*. Hasta el año 2003 se entendía que la responsabilidad se atribuía a la entidad sanitaria privada que había prestado la asistencia directamente frente al funcionario. La sentencia de 3 de julio de 2003 (recurso para unificación de doctrina 128/2002) declaró la responsabilidad directa del ISFAS (Instituto Social de las Fuerzas Armadas, similar a la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado) por este tipo de daños. Doctrina que confirmó luego la sentencia de 20 de febrero de 2007 (recurso 5791/2002) y que la sentencia de 24 de mayo de 2008 (recurso 7767/2003) consideró aplicable a los funcionarios asistidos sanitariamente por MUFACE.*

“Siguen planteándose otras cuestiones diversas, no resueltas [...] Los casos de responsabilidad patrimonial en que el daño se causa a un funcionario, o como consecuencia directa o indirecta de la relación de servicios, ¿son una auténtica cuestión de responsabilidad patrimonial o se bien se trata de una cuestión de personal?”

Siguen planteándose otras cuestiones diversas, no resueltas. Si la prestación sanitaria al funcionario se presta no por medio de una entidad privada, sino por el Sistema Nacional de Salud, ¿Quién responderá? ¿Ante quién interponer la reclamación? ¿Ante MUFACE o ante la Comunidad Autónoma de turno que haya prestado la asistencia sanitaria? Es algo no resuelto porque la normativa reguladora de la responsabilidad patrimonial compartida entre varias Administraciones Públicas (artículo 140 de la Ley 30/1992) no lo soluciona. Aunque no podemos olvidar que las cuestiones sobre competencia entre una Administración u otra no tendrían por qué afectar al funcionario. Pero de hecho sí que le afectan, porque puede darse un baile de expedientes y sucesivas declaraciones de incompetencia de unos y otros, que llevarán a una segura desestimación presunta o inadmisión a trámite por ambas Administraciones. Me inclinaría por la solución más igual, es decir que la competencia sería de MUFACE y no de la Comunidad Autónoma, en cuanto sus servicios son parangonables a los

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

nitaria. Pero choca con el dictado de la disposición adicional 12 de la Ley 30/1992, que nos lleva a la solución contraria.

A la postre y en lo que toca al funcionario afectado, la cuestión no es baladí. Ante el silencio administrativo ante qué órgano jurisdiccional acudir: el Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional o los Juzgados Centrales. Aunque en cuanto al fondo se va consolidando una marea jurisprudencial que entiende la jurisdicción contenciosa, en materia de responsabilidad patrimonial, no como una jurisdicción revisora de actos administrativos, sino como una jurisdicción concedora de pretensiones de reparación de daños.

Queda una última cuestión, harto curiosa. Los casos de responsabilidad patrimonial en que el daño se causa a un funcionario, o como consecuencia directa o indirecta de la relación de servicios, ¿son una auténtica cuestión de responsabilidad patrimonial o se bien se trata de una cuestión de personal?

Comentario de la Sentencia de 3 de septiembre de 2010 (recurso 528/2008)

La doctrina de esta sentencia, que confirma la de la sentencia de 28 de septiembre de 2010 (recurso 49/2008), se ocupa de los límites al nombramiento de directores generales por el Consejo de Ministros:

SEGUNDO. Esta Sala en la sentencia de 21 de marzo de 2002, dictada en el recurso 1060/2000, estableció una doctrina en relación con ese artículo 18.2 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (...) que luego ha sido reiterada en otras sentencias posteriores [la de 6 de marzo de 2007, dictada en el recurso 23/2006, y las dos de 21 de enero de 2009 dictadas en los recursos 238 y 237 de 2006, entre otras]; una doctrina cuyas líneas maestras están constituidas por las ideas que continúan.

Que dicha Ley 6/1997 introdujo como garantía de objetividad en el servicio a los ciudadanos la profesionalización de los órganos directivos de la Administración General del Estado, incluidos los altos cargos con responsabilidad directiva en la estructura administrativa.

Que es por aplicación de ese principio por lo que la Ley dispone que los Subsecretarios y Secretarios generales técnicos, en todo caso (artículos 15.2 y 17.3), y los Directores Generales, con carácter general (artículo 18.3), habrán de ser nombrados entre funcionarios que ostenten la titulación superior, y que el nombramiento, además deberá ser acordado (artículo 6.10) atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia.

Que la nueva regulación legal consagra, pues, un régimen riguroso de profesionalización de los más altos cargos de la estructura administrativa estatal, por encima de los cuales sólo se encuentran los Secretarios de Estado y los Ministros quienes, dada, su cualidad de miembros de Gobierno (ministros) o de titulares de órganos directamente responsables de la ejecución de la acción de Gobierno (secretarios de Estado), no están, obviamente sujetos a aquellos condicionamientos.

“Que dicha Ley 6/1997 introdujo como garantía de objetividad en el servicio a los ciudadanos la profesionalización de los órganos directivos de la Administración General del Estado [...]”

Que la excepción inserta en el artículo 16.2 permite al Consejo de Ministros excluir que una determinada Dirección General sea servida de modo obligado por funcionario de carrera de nivel superior, pero esta exclusión (a) ha de venir contemplada precisamente en el Real Decreto de estructura del Departamento y (b) ha de tener como causa las “características específicas” de las funciones atribuidas a la Dirección General. Y que, a partir de esta premisa, el Consejo de Ministros, como titular de la potestad de nombramiento, puede designar bien a un funcionario o bien a persona que no ostente dicho carácter, pero en el buen entendimiento de que la excepción se refiere tan sólo a la previa condición funcional pero no al resto de los criterios exigibles (profesionalidad y experiencia).

Desde las anteriores ideas se concluye y declara que no es incondicionada esa atribución conferida por la Ley al Consejo de Ministros para sustraer una determinada Dirección General a su régimen de provisión ordinario entre funcionarios de carrera y, por ello, la decisión de aquel órgano exige para su validez, además del respeto a los elementos reglados, que la justificación sea objetiva y expuesta en términos que permitan comprender las razones por las cuales la decisión misma es adoptada.

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.1. Sala de lo contencioso-administrativo

Y por lo que en concreto hace al significado que ha de atribuirse al condicionante que la Ley establece mediante esa genérica expresión “características específicas”, la citada sentencia de 21 de marzo de 2002 se expresa en estos términos:

«Ciertamente la Ley 6/1997 no ha expresado qué “características específicas” hacen viable la excepción que analizamos, y lleva razón el Abogado del Estado al sostener que pueden serlo no sólo las dos (confidencialidad e insuficiencia profesional del funcionariado de carrera) a las que se refiere la demanda, sino otras de signo diverso; ello no obstante, la interpretación más lógica del artículo 18.2 es que la exclusión de la reserva a favor de funcionarios de carrera con título superior vendrá justificada, normalmente, por el hecho de que las funciones de una determinada Dirección General no se correspondan con las correlativas, en cuanto a preparación, experiencia y cometido, asignadas a aquellos funcionarios.

No hay inconveniente en reconocer que el Consejo de Ministros goza de un cierto margen de apreciación (de discrecionalidad, en suma) para apreciar qué tipo de características singulares aconsejan hacer uso de la potestad que, en definitiva, le ha reconocido el Legislador. Margen de apreciación que, además, se corresponde con la naturaleza estructural de este género de decisiones pertenecientes a un ámbito tradicionalmente reservado a la potestad autoorganizativa en el que —sin la presencia del artículo 18.2 de la Ley— sería incluso difícil reconocer la legitimación de los funcionarios para impugnarlas.

La existencia del componente discrecional no impide, como ambas partes convienen en admitir, el control jurisdiccional del acto adoptado. La demanda de la Asociación que recurre y la correlativa contestación del Abogado del Estado, en términos una y otra sólidamente fundados, se extienden en consideraciones más o menos abstractas sobre los límites de la revisión jurisdiccional de esta clase de actos, citando la primera en su apoyo jurisprudencia de esta Sala al respecto. No es necesario a los efectos del recurso reiterar lo que, en no pocas ocasiones, hemos afirmado sobre esta cuestión de orden general y sí debemos, por el contrario, examinar si en el caso de autos el ejercicio de la facultad atribuida al Consejo de Ministros se hizo en términos acordes con la Ley habilitante».

TERCERO. Esa doctrina que acaba de exponerse pone de manifiesto que cualquier excepción que sea establecida a la regla general de reserva funcional exigirá, para poder ser considerada válida, que se apoye en hechos objetivos y concretos; y por dicha razón no bastarán consideraciones abstractas o genéricos juicios de valor.

Y esa objetividad y concreción habrá de ser constatada principalmente en las singulares funciones que tenga atribuidas la Dirección General de que en cada caso se trate, que habrán de exteriorizar unos concretos cometidos cuya extraordinaria naturaleza haga bien visible la conveniencia, en aras de un mejor desempeño de la Dirección General, de no limitar el ámbito de los posibles titulares solamente a los cuerpos de funcionarios y ampliarlo a personas que, a pesar de no tener la condición funcional, puedan ofrecer una superior idoneidad para esos cometidos extraordinarios.

Tras lo anterior ya debe decirse que, por lo que hace al examen de las impugnaciones planteadas en el actual proceso, debe diferenciarse entre las Direcciones generales existentes antes del Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, y para las que este, a los efectos del artículo 18.2 de la LOFAGE, mantuvo la vigencia de la aplicación de la excepción a la reserva funcional que ya había sido dispuesta con anterioridad; y aquellas otras Direcciones generales en las que la aplicación de la excepción ha sido establecida con posterioridad.

Diferenciación que es necesaria porque, en lo que se refiere a las primeras, la justificación y funciones a considerar para decidir si es o no válida la controvertida excepción habrán de buscarse en los Reales Decretos que dispusieron su establecimiento por vez primera y no en los Reales Decretos directamente impugnados en el actual proceso, porque estos últimos, en la línea del Real Decreto 432/2008, lo que han hecho es ratificar y asumir esa excepción que ya estaba dispuesta.

Y sin que esa necesidad de integrar la justificación de la excepción con lo que haya figurado en la normativa inicial que la estableció impida su actual examen, pues, al haber sido asumida y confirmada expresamente por los Reales Decretos que son aquí directamente recurridos, ha de considerarse que también forma parte del contenido normativo de estos últimos esa justificación inicialmente establecida (...).

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

3.1.2. Sala de lo social.

La asistencia a las asambleas informativas sindicales en horario de trabajo

María Dolores Valdueza Blanco,
Profesora Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social; Sección 1ª) de 22 de noviembre de 2010
Recurso de casación número 15/2010
Ponente: José Manuel López García de la Serrana

ANTECEDENTES DE HECHO

La Federació de Serveis Públics de la Unió General del Treballadors de Catalunya (en adelante FSP-UGT), Candidatura Alternativa de los Trabajadores de Catalunya (en adelante CATAAC-IAC) y Confederación Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (en adelante CCOO), convocaron en fecha 17/6/09 a "todos los funcionarios y trabajadores de la Generalitat de Catalunya" a una "asamblea-concentración" a celebrar en la Plaza Sant Jaume de Barcelona a las 13 horas del 23/6/09. Mediante escrito de fecha 19/7/09, los sindicatos indicados, le comunicaron a la Secretaría General de Función Pública de la Generalitat de Catalunya la realización de una asamblea informativa dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de la Generalitat de Catalunya el 23/6/09, a las 13 horas, en la Plaza Sant Jaume, con el orden del día siguiente: Información sobre las próximas medidas de recorte de efectivos por parte del Gobierno de la Generalidad; turno abierto de palabras, solicitándole que llevaran a cabo la comunicación. Asimismo, solicitaban de dicha Secretaría la *comunicación a todos los departamentos y entidades del sector público de la Generalidad de Cataluña, para que tuvieran conocimiento*. El sindicato CCOO, con fecha 22/6/09, y el sindicato FSP-UGT, con fecha 23/6/09, se dirigen a los trabajadores convocados a través de sendos correos electrónicos en

los que, además de recordarles la convocatoria citada, se advierte que la asistencia se puede producir "sin tener que solicitar permiso especial alguno y si alguno lo ha de justificar ya tenemos preparado el justificante para los que vengan y los entregaremos en la concentración" (CCOO); en el enviado desde FSP-UGT se incluyen las siguientes "consideraciones...: 1. No hay descuento en nómina; 2. Se han solicitado los permisos correspondientes a todos los Departamentos; 3. Al portar ÉPOCA se de marcar en Gestión del Tiempo, Control horario, solicitudes, justificación de no presencia, otras gestiones externas y allí indicar "Asistencia a asamblea".

Con fecha 23/6/09 la Directora General de Función Pública de la Generalidad de Cataluña, dirigió comunicación a los responsables de los distintos Departamentos de la Generalidad con el siguiente contenido: "en relación con la asamblea informativa de los sindicatos CCOO/CATAAC-IAC y UGT prevista para hoy día 23 de junio a las 13 horas en la Plaza Sant Jaume, os participo que el personal de la Administración de la Generalidad que desee asistir a la misma deberá solicitar permiso por asuntos personales (personal funcionario) o permiso por asuntos propios (personal laboral) por el tiempo que estime oportuno. De acuerdo con la normativa vigente, corresponde al órgano competente su autorización en orden a garantizar la adecuada prestación de los servicios". Consideran los sindicatos convocantes que dicha comunicación "conculcó" los derechos fundamentales a la libertad sindical, el derecho de reunión, derecho a la información, a la igualdad y no discriminación al proceder con una intención "obstruccionista de la evitación del ejercicio del derecho de reunión" como así los relatan en la demanda de tutela de derechos fundamentales.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), en su sentencia de 13 de octubre 2009 (JUR/2009/490000), desestima dicha demanda pues razona que se trata de un supuesto que presenta especialidades cuando se ejercita en el ámbito laboral o del personal al servicio de las Administraciones públicas [Sentencias del Tribunal Constitucional: 91/1983, de 7 noviembre (RTC 1983/91 y 18/1981, de 8 junio (RTC 1981/18), entre otras] y por tanto, debe ajustarse a determinadas reglas y límites cuando se ejercita en el seno de la empresa y, por consiguiente, falla en el sentido de estimar que la Resolución de la Dirección de la Función Pública de 23/6/09, no violó los derechos de libertad

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

sindical y reunión, ni los de información, igualdad y no discriminación, pues no perseguía obstaculizar la reunión, sino que no se perjudicara la prestación de servicios.

Contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, los sindicatos —ya mencionados— interponen recurso de casación ordinaria que será desestimado por la sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de noviembre 2010, objeto del presente comentario.

“El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña [...] razona que se trata de un supuesto que presenta especialidades cuando se ejercita en el ámbito laboral o del personal al servicio de las Administraciones públicas”

DOCTRINA DEL TRIBUNAL Y FALLO

El objeto del recurso de casación ordinaria resuelto por la sentencia del Tribunal Supremo (TS) es determinar la licitud de la Resolución de 23/6/09 de la Directora General de la Función Pública de la Generalitat de Cataluña, por la que se comunicó a los responsables de los distintos Departamentos de la Generalitat que todo el personal, funcionario o laboral, que desease asistir a la reunión informativa convocada para ese día, a las 13 horas, en la Plaza de Sant Jaume, debería solicitar permiso por asuntos personales o por asuntos propios, según se tratase de funcionarios o de personal laboral, por el tiempo que estimase necesario, porque la ausencia debía autorizarse a fin de garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Con carácter previo, el TS decide unir a los autos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) de 11 de febrero de 2010 (JUR/2010/156762) resolviendo sobre la anulación de la Resolución de 23/6/2009 en el sentido de considerar que la misma no lesionaba ninguno de los derechos fundamentales alegados pues aunque esta sentencia emanaba de la jurisdicción contencioso-administrativa, razón por la que le era de aplicación al personal funcionario, pero no al laboral cuya situación debía juzgarse por la jurisdicción social, sostenía el Tribunal que, salvo que existiera alguna norma laboral que regulase especialmente la cuestión planteada, la violación de un derecho fundamental se producía cuando una conducta determinada era contraria a ese derecho fundamental recono-

cido por la Constitución, lo que supondría aplicar, casi siempre, los mismos preceptos y doctrina constitucional a unos mismos hechos y, en este extremo, nos recuerda la Sala que los hechos juzgados por una y otra jurisdicción son los mismos.

Por lo que se refiere a la violación de los derechos fundamentales esgrimidos por los recurrentes, al exigir a quienes quisieran acudir a la Asamblea convocada en horas de trabajo que pidieran permiso al efecto a fin de poder garantizar la prestación de servicios, nada se concreta respecto de la violación del derecho a la igualdad, defecto formal en la articulación del recurso que obliga al TS a rechazar las alegaciones de infracción del art. 14 de la Constitución Española. Ya centrado el Tribunal en la vulneración del derecho de reunión, alegado por los recurrentes, estima la Sala que no ha sido violado por la Administración que *actúa en cumplimiento de su obligación de garantizar la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados y no con ánimo de obstruir la celebración de la Asamblea en horas de trabajo y fuera de los diferentes centro de de trabajo. Finalmente concluye el TS que el derecho de reunión no conlleva el derecho de ausentarse del trabajo sin avisarlo y sin pedir permiso al efecto, y resulta que la demandada, a fin de organizar los servicios públicos a su cargo, tenía que conocer cuántos empleados se ausentaban y durante qué tiempo, porque en otro caso le habría resultado difícil sino imposible, tomar las necesarias medidas organizativas.* En cuanto al momento en que la Administración actuó y la forma en que lo hizo, debe señalarse que la convocatoria de la Asamblea para el 23/6/09 se le notificó el anterior día 19, viernes, así como que el lunes 22 y el martes 23 de junio, las recurrentes enviaron mensajes a los trabajadores afectados informándoles de extremos tales como que no tenían que pedir permiso especial, etc.

Considera el TS que la actuación de la demandada tiene su amparo en la Ley 7/2007, de 12 de abril, norma cuya Disposición Derogatoria Única derogó la Ley 9/1987, de 12 de junio, que cita el recurso y aplica la sentencia recurrida. La Ley 7/2007, aplicable al personal funcionario y laboral dependiente de la demandada (artículos 2 y 11) contempla en su artículo 46 el derecho de reunión y en el número 2 del mismo dispone que las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los convocantes y la Administración, así como que la celebración

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios. De ello se deriva que las reuniones deben tener lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que se autorice otra cosa, así como que en cualquier caso debe garantizarse la prestación de servicios, siendo los convocantes los responsables del perjuicio que ocasionen en esa prestación por imperativo de la norma citada. Por ello, la actuación de la demandada fue correcta porque se encaminaba a tomar medidas para garantizar la prestación de los servicios públicos afectados, aparte que, como se trataba de una Asamblea a celebrar fuera del centro de trabajo y en horas de trabajo, la simple convocatoria de la reunión no daba derecho a los convocados a ausentarse del centro de trabajo, dentro de su jornada laboral, sin solicitar previo permiso, derecho que no reconoce tampoco la Ley 9/1983, de 15 de julio.

Concluye el TS que la solución dada se ajusta a la doctrina sentada por nuestro Tribunal Constitucional quien tiene declarado: El derecho de reunión, como todo derecho fundamental, tiene sus límites por no ser un derecho absoluto e ilimitado [STC 36/82, de 16 de junio (RTC 1982/36)], principio que reiteran las sentencias del mismo Tribunal [por todas, la STC 76/2001, de 26 de marzo (RTC 2001/76)], donde se dice que, como ese derecho no es ilimitado, no puede afirmarse que comprenda de forma absoluta e incondicionada el que un tercero deba poner a disposición de quienes lo ejercitan un local de su titularidad, ni obligarle a aceptar que la reunión se celebre dentro de las horas de trabajo, sin que se deba olvidar que el ejercicio del mismo debe respetar el interés general existente en la prestación de todo servicio público [STC 88/03 de 19 de mayo (RTC 2003/88)].

Como la actuación de la demandada se ajustó a la normativa y doctrina citadas, no puede estimarse que con su proceder violara el derecho de reunión de los convocados a la Asamblea, máxime cuando los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores no reconocen tampoco el derecho que las recurrentes insinúan, pues en el artículo 78.1 se dice que las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.

Por todo ello, termina señalando el TS, si no se ha violado el derecho de reunión, tampoco se ha violado el derecho a la libertad sindical y a la información porque el ejercicio de esos derechos debe adecuarse a la Ley. Aparte que el artículo 8 de

la Ley Orgánica de Libertad Sindical se refiere a las reuniones del sindicato con sus afiliados [STC 76/2001 y SSTS de 11 febrero 2003 (RJ 20037 3087)], resulta que ese derecho no conlleva el de ausentarse del trabajo para ir a la reunión, lo que es predicable, también, del derecho a informar y a ser informado.

“No nos encontramos ante un supuesto de ejercicio del [...] genérico derecho de reunión en lugares de tránsito público [...] sino [...] ante una concreta manifestación del mismo que presenta especialidades cuando se ejercita en el ámbito laboral o del personal al servicio de las Administraciones públicas”

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA SENTENCIA

Antes de entrar en el análisis del caso concreto que resuelve la sentencia ahora comentada, no resulta ocioso recordar la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Constitucional en relación con el ejercicio del derecho de reunión en un contexto particular, como es el de las relaciones de trabajo al considerar que “no nos encontramos ante un supuesto de ejercicio del genérico derecho de reunión pacífica y sin armas reconocido en el artículo 21.1 CE, ni tampoco del genérico derecho de reunión en lugares de tránsito público (art. 21.2 CE)” [STC 88/03, 19 de mayo (RTC 2003, 88)]; sino antes, y al contrario, ante una concreta manifestación del mismo que “presenta especialidades cuando se ejercita en el ámbito laboral o del personal al servicio de las Administraciones públicas” [por todas STC 18/1981, de 8 de junio (RTC 1981, 18)]. Especialidades que obedecen, en definitiva, a una circunstancia obvia, la de “la posible afectación del funcionamiento de la actividad desarrollada en el mismo y la necesaria colaboración de la empresa o de la Administración para hacerlo efectivo...”. Por ello, se dirá, que el ejercicio de este derecho como sucede por lo demás con el de todos y cada uno de los derechos constitucionales [entre otras, STC 6/1988, de 21 de enero (RTC 1988/6)], “ha de ajustarse a determinadas reglas y límites cuando se ejerce en el seno de la empresa, pues ha de compatibilizarse con los derechos y obligaciones que nacen de la relación de trabajo y, en particular, con los derechos del empresario en cuanto a la dirección y organización del trabajo y sobre los locales y útiles de la empresa” (ATC 869/1988, de 4 de julio, F. 4). Precisamente a garantizar dicha compatibilidad en el ámbito de las relaciones

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

de trabajo prestadas a las Administraciones públicas en virtud de una relación administrativa o estatutaria, recordará el Tribunal Constitucional, se ordena la regulación contenida en los artículos 41, 42 y 43 de la Ley 9/1987, de 12 de junio (hoy superada por la Ley 7/2007, ya mencionada) de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Normas en las que se establecía, sustancialmente, quiénes estaban legitimados para convocar la reunión (art. 41), la preferencia de su autorización fuera de las horas de trabajo y que, en todo caso, la misma no debe perjudicar la prestación de servicios (art. 42) y los requisitos para convocar la reunión -comunicación por escrito con antelación de dos días, indicación del lugar y hora de celebración, así como del orden del día (art. 43); y que se ocupaba igualmente de asegurar que en cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios (art.42.3). Puesta de manifiesto la doctrina jurisprudencial respecto del derecho de reunión en el ámbito de las relaciones laborales, llega el momento de valorar el pronunciamiento del Alto Tribunal sobre la Resolución de 23/6/09 de la Directora General de la Función Pública de la Generalitat de Cataluña, por la que se comunicó a los responsables de los distintos Departamentos de la Generalitat que todo el personal, funcionario o laboral, que deseara asistir a la reunión informativa convocada para ese día, a las 13 horas, en la Plaza de Sant Jaume, debería solicitar permiso por asuntos personales o por asuntos propios, según se tratase de funcionarios o de personal laboral, por el tiempo que estimase necesario, porque la ausencia debía autorizarse a fin de garantizar la adecuada prestación de los servicios.

1.- Tutela de libertad sindical mixta, que afecta al personal laboral y funcionario

Teniendo en cuenta que los sindicatos consideran que les ha sido vulnerado, entre otros, el derecho fundamental y resultado que los titulares del derecho de libertad sindical que se esgrime serían simultáneamente personal funcionario y laboral al servicio de la Administración, la cuestión que se podría plantear es, si tratándose de una tutela sindical mixta, corresponde la competencia al orden social de la Jurisdicción. La doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo al respecto, recogida en la sentencia de 13 de abril de 2004 (RJ 2004/3912), reproduciendo doctrina anterior como la contenida en la sentencia de la misma Sala de 30 de noviembre de 1998 (RJ

1999/1009), afirma que el principio general sobre el orden jurisdiccional competente para la tutela del derecho de libertad sindical es, como regla, que la competencia corresponde a la jurisdicción social, como cabe deducir del artículo 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con el artículo 2.k) de la Ley de Procedimiento Laboral, con las excepciones derivadas, en su caso, del artículo 3.a) y c) de la propia Ley de Procedimiento Laboral, esto es, respecto a la tutela de los derechos de libertad sindical relativa a los funcionarios públicos y personal estatuario y la referente a la impugnación de los actos de las Administraciones públicas sujetos al derecho administrativo en materia laboral. De igual modo lo ha entendido la Sala Tercera del Tribunal Supremo en su sentencia de 8 de noviembre de 1994 (RJ 1994/9066) al afirmar que la aplicación de la excepción del art. 2 k) de la Ley de Procedimiento Laboral, debe realizarse siguiendo un criterio restrictivo.

2.- Asamblea de trabajadores fuera del centro de trabajo pero en horario de trabajo

Previamente al análisis de si la Resolución rozó, cuanto menos, el contenido adicional de la libertad sindical, conviene detenerse en el detalle de los acontecimientos previos a la asamblea convocada:

a) El 17/6/09, convocatoria de los Sindicatos a todos los funcionarios y trabajadores de la Generalitat de Cataluña una "asamblea-concentración" (Sant Jaume, 23/6/09 a las 13 h).

b) El 19/6/09, comunicación de los sindicatos a la Secretaría General de Función Pública de la Generalitat de Cataluña de la realización de una asamblea informativa incluyendo el orden del día dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de la Generalitat.

c) El 22/6/09, los sindicatos se dirigen a los trabajadores convocados a través de sendos correos electrónicos en los que, además de recordarles la convocatoria citada, se advierte que la asistencia se puede producir "sin tener que solicitar permiso especial alguno y si alguno lo ha de justificar ya tenemos preparado el justificante para los que vengan y los entregaremos en la concentración" (CCOO); en el enviado desde FSP-UGT se incluyen las siguientes "consideraciones...: 1. No hay descuento en nómina; 2. Se han solicitado los permisos

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

sos correspondientes a todos los Departamentos; 3. Al portar ÉPOCA se de marcar en Gestión del Tiempo, Control horario, solicitudes, justificación de no presencia, otras gestiones externas y allí indicar «Asistencia a asamblea».

d) El 23/6/09 la Directora General de Función Pública de la Generalidad de Cataluña, dirigió comunicación a los responsables de los distintos Departamentos de la Generalidad con el siguiente contenido: *“en relación con la asamblea informativa de los sindicatos CCOO/CATAC-IAC y UGT prevista para hoy día 23 de junio a las 13 horas en la Plaza Sant Jaume, os participo que el personal de la Administración de la Generalitat que desee asistir a la misma deberá solicitar permiso por asuntos personales (personal funcionario) o permiso por asuntos propios (personal laboral) por el tiempo que estime oportuno”*.

Como puede observarse, el Sindicato realiza una convocatoria a todos los trabajadores el día 17 y, sin embargo, sólo hasta el día 19 no se produce la comunicación a la Secretaria General de la Función Pública (SGFP) y, aunque ciertamente fuera un viernes cuando dicha Secretaria recibe la comunicación, esperará al propio martes —y día de la asamblea— para, a su vez, dirigirse a los funcionarios y laborales para advertirles de que la ausencia en el puesto de trabajo debe ser autorizada. Por otro lado, la información de los Sindicatos a los trabajadores está muy alejada de la realidad que planteó la SGFP, pues mientras que para los primeros la asistencia se puede producir “sin tener que solicitar permiso especial alguno y si alguno lo ha de justificar ya tenemos preparado el justificante para los que vengan y los entregaremos en la concentración”, no hay descuento en nómina, etc.; para la segunda se deberá solicitar un *permiso por asuntos personales (personal funcionario) o permiso por asuntos propios (personal laboral) por el tiempo que estime oportuno*.

De todos estos pasos —en los que la sentencia no se adentra más allá de lo necesario— parece que puede colegirse una falta de comunicación o, cuanto menos, de coordinación entre los sindicatos y la SGFP que supone, por un lado, la desinformación y la posterior información contradictoria a los trabajadores y, por otro, como queda constatado, una litigiosidad que podría haber sido evitada.

“[...] la regla sería la autorización fuera del horario laboral, a salvo de los acuerdos entre las partes legitimadas y siempre teniendo en cuenta [...] que dicha celebración no perjudicará la prestación de los servicios”

Dejando ya de lado estas disonancias, lo que interesa es si por parte de la SGFP se puede ver afectado —como así lo entiende el TS— el derecho de reunión, al tener que estar éste sujeto a una autorización previa en el ámbito de las relaciones laborales.

El derecho de los Sindicatos a convocar asambleas de trabajadores forma parte integrante del contenido adicional del fundamental de libertad sindical, por lo que su alcance material se anuda a lo que, en tal sentido, establezca la norma que lo regula. *Estos derechos adicionales, en la medida que sobrepasan el contenido esencial que ha de ser garantizado a todos los Sindicatos, son de creación infraconstitucional y deben ser ejercitados en el marco de su regulación, pudiendo ser alterados o suprimidos por la norma que los establece, no estando su configuración sometida a más límite que el de no vulnerar el contenido esencial del derecho de libertad sindical* (STC 201/1999, de 8 de noviembre [RTC 1999/201]). Asimismo, en palabras del propio TC, «la libertad sindical comprende el derecho de los Sindicatos a su organización interna, pero también el que puedan promover acciones con proyección externa, dirigidas a todos los trabajadores, sean o no afiliados, lo que, en su faceta individual, correlativamente incluye el derecho del trabajador a adherirse y participar en las iniciativas convocadas por las organizaciones sindicales (SSTC 134/1994, de 09 de mayo [RTC 1994/134] y 94/1995, de 19 de junio [RTC 1995/94]).

Pues bien, el art. 46 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (desde ahora EBEP) regula el derecho de reunión, estableciendo quienes están legitimados para convocar una reunión (organizaciones sindicales, delegados de personal, juntas de personal, etc.), así como que “las reuniones **en el centro de trabajo** se autorizarán **fuera de las horas de trabajo**, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas” y que “la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo”. Por

3. Crónica de los tribunales

3.1. Del Tribunal Supremo

3.1.2. Sala de lo social

tanto, la conexión existente entre el ejercicio del derecho y la empleadora, en este caso la Administración, es el hecho de que la reunión se lleva a cabo en el centro de trabajo, ya que las horas en las que se verifica no son de trabajo, a salvo del acuerdo entre el órgano competente de la Administración y quienes estén legitimados para convocarlas. En el caso que nos ocupa, siendo la reunión fuera del centro de trabajo, la autorización del sujeto legitimado para su convocatoria —los sindicatos, en nuestro supuesto— debe consistir únicamente en la disponibilidad horaria pues de no ser así no tendría sentido solicitar autorización para la asistencia a un acto fuera del centro del trabajo y fuera del horario laboral, pues entraría sin más en el orden privado que no admite injerencias de la empleadora o, dicho en otros términos, del espacio donde no cabe ejercer el poder de dirección por parte del empleador. Por lo que se refiere al contenido de la convocatoria, qué duda cabe de que excede de la mera información a los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, esto es, no se trata de la asamblea de trabajadores que recoge el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, aunque conviene recordar que también en el ejercicio de este derecho, *“el lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario”*, asimismo, *“la convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo”*.

Concluyendo, si la reunión hubiere tenido lugar fuera del centro de trabajo y fuera del horario laboral, como es obvio, su ejercicio quedaría al margen del poder de dirección empresarial. Si, por el contrario, la reunión hubiere tenido lugar en el centro de trabajo, el poder de dirección hubiera podido intervenir en el ejercicio del derecho (ex art. 46 del EBEP, si se trata de empleados públicos) de modo que la regla sería la autorización fuera del horario laboral, a salvo de los acuerdos entre las partes legitimadas y siempre teniendo en cuenta —como expresamente lo recoge el artículo señalado— que dicha celebración no perjudicará la prestación de los servicios. Finalmente, si la reunión tuviera lugar fuera del centro de trabajo pero en horario laboral, que duda cabe que debe seguir considerándose la obligación de velar por la prestación de los servicios en orden a su organización, lo que supone, por parte

de la Administración, la necesidad de conocer previamente a la reunión quienes están interesados en acudir para así articular el sistema de autorizaciones previas al ejercicio. En este sentido se pronuncia la sentencia comentada, al considerar que no se obstruye el derecho de reunión si por parte del órgano administrativo competente se exige la correspondiente autorización a los fines de que la ausencia que conlleva el ejercicio del derecho de reunión se compatibilice con la obligada prestación de servicios a los que se debe la Administración respecto de sus ciudadanos.

En definitiva, no se trataría de una intromisión en el derecho de reunión de los trabajadores que —de conformidad con el art. 21 de la CE— no necesitan autorización previa sino de un control de la ausencia del puesto de trabajo teniendo en cuenta que éste consiste en un servicio público y, por ende, también debe ser protegido, trayendo de nuevo a colación la sentada jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto de la ponderación necesaria cuando pueden verse afectados varios derechos constitucionales. Esta necesaria ponderación no debería situar a las partes que velen por cada uno de los ejercicios de los derechos en juego en una posición de confrontación sino de diálogo, en el sentido de que la representación de los trabajadores que convoca la reunión en horario laboral debería estar receptiva a las posibles limitaciones que pueden darse para evitar la ausencia incontrolada de trabajadores, limitación que sobraría si la convocatoria se llevara a cabo en el mismo lugar pero fuera del horario laboral. Por lo que se refiere a la Administración, que ha de ser garante de la prestación de unos servicios públicos, debería poner de manifiesto, con claridad y premura a las organizaciones sindicales, en qué condiciones se llevaría a cabo el ejercicio del derecho, para que éstos, a su vez, lo transmitieran a los propios trabajadores. Como recuerda la STSJ de Islas Canarias, de 29 de septiembre (AS 2010/251), en todo caso el ejercicio de estos derechos por sus titulares, y las conductas de la empresa, deben estar sometidos al principio de buena fe laboral.

3. Crónica de los tribunales

3.2. De la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2. De la Audiencia Nacional. (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

Eugenio López Álvarez,
Abogado del Estado ante la Audiencia Nacional

Comentario de la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sección Primera) de 17 de septiembre de 2010

IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

Sentencia de 17 de septiembre de 2010 de la Sección Primera de la Audiencia Nacional, dictada en recurso de apelación 33/2010. Reitera la doctrina ya establecida en sentencias previas de 8 de abril de 2010 y 3 de noviembre de 2009.

HECHOS Y ANTECEDENTES DEL CASO

La sentencia recurrida aborda la cuestión planteada por una funcionaria del Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Seguridad Social que participó en un proceso selectivo para el acceso por promoción interna al Cuerpo Administrativo, proceso convocado por Orden TAS/882/2007, de 29 de marzo. Este proceso traía causa de la Oferta de Empleo Público para el año 2007, aprobada por el Real Decreto 120/2007, de 2 de febrero. Este Real Decreto establecía en su artículo 1.3 lo siguiente:

“Los procesos selectivos deberán ajustarse al calendario señalado en los párrafos anteriores, salvo excepciones, que deberán ser autorizadas por la Dirección General de la Función Pública. Asimismo, se registrarán por los principios de eficacia, eficiencia y anualidad. Los nuevos efectivos tomarán posesión de sus plazas, o serán nombrados en prácticas, en el ejercicio 2007”.

No obstante la previsión temporal contenida en este precepto la funcionaria recurrente no fue nombrada hasta el mes de julio del año siguiente por lo que, considerando que este

tretraso vulneraba el ordenamiento jurídico, interpuso recurso contencioso-administrativo frente a la resolución de la Secretaría de Estado de la Administración Pública por la que se le nombraba, interesando su anulación y el reconocimiento de su derecho a ser nombrada funcionaria de carrera, con efectos de 29 de diciembre de 2007 (último día hábil del año 2007) con todos los derechos administrativos y económicos inherentes a ese nombramiento, y con los intereses legales correspondientes a las cantidades no percibidas.

El Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo conoció en primera instancia del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la demandante y acogió su pretensión, por entender que el Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público tiene naturaleza normativa, por lo que sus prescripciones deben cumplirse so pena de incurrir en la declaración de nulidad prevista en el artículo 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, circunstancia que considera concurrente en el presente caso. Además de declarar la nulidad del nombramiento de la funcionaria, acontecido en julio de 2008, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo reconoce su derecho a ser nombrada con fecha anterior a la señalización del año 2007, así como a tomar posesión de la plaza correspondiente con todos los derechos inherentes desde esa fecha.

El recurso de apelación articulaba como motivos de impugnación los siguientes:

a) La Oferta Pública de Empleo es un acto administrativo que no genera derecho a ser nombrado en un plazo determinado. Ni en la Oferta, ni en la convocatoria se fija el momento en que han de concluir los ejercicios y se ha de tomar posesión.

b) Los interesados no pueden pretender la ambición de la Oferta y, al mismo tiempo, beneficiarse de lo fijado en ella aunque sea de modo aproximado.

c) El plazo fijado no puede ser considerado esencial, cuya desatención invalida el acto, no pudiendo tampoco pretender el interesado la retroacción de los efectos, percibiendo retri-

3. Crónica de los tribunales

3.2. De la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

buciones por trabajos no efectivamente realizados. Tampoco puede considerarse la infracción del principio de igualdad.

Por otra parte, la parte apelada articulaba la oposición al recurso de apelación básicamente según lo que sigue:

a) Se trataba de un proceso de promoción interna, por lo que, al ser todos los participantes ya funcionarios de carrera, la Administración disponía de la totalidad de la documentación justificativa de los méritos alegados por los participantes con anterioridad a la elaboración de la relación definitiva de aprobados. Por tanto, una vez elaborada la relación definitiva de aprobados, la resolución del proceso selectivo no debe demorarse innecesariamente.

b) Asimismo se alegaba que en la Oferta de Empleo Público se establecía un plazo determinado (aunque nada señalara la convocatoria del proceso) y no una mera referencia presupuestaria.

“[...] no existe una limitación temporal explícita para la ejecución de los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público”

FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA SENTENCIA

En los términos en que aparece configurado el debate procesal la Sala analiza el régimen jurídico que sirve de marco al Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público, la referencia al principio de anualidad que se contiene en la propia Oferta, y el carácter no esencial de los términos temporales fijados, en relación con la eventual invalidez de los actos dictados fuera de dichos términos.

En relación con el régimen jurídico que sirve de marco al Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público la define como el instrumento creado con la finalidad de racionalizar y materializar el proceso de selección de personal (“La Administración hace pública la relación de las plazas vacantes que pretende cubrir durante el ejercicio presupuestario a través de los procedimientos de selección del personal”).

De su examen resulta que no existe una limitación temporal explícita para la ejecución de los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público. Ni en la Ley de

Medidas de Reforma para la Función Pública (aplicable en el proceso por razones temporales) ni en el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado (aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo). En efecto, el artículo 18.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública establece:

“Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.”

Por su parte, el artículo 7 de citado Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado dispone:

“Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.”

No obstante, la propia sentencia trae a colación la regulación vigente para poner de manifiesto la inexistencia de límites temporales para el desarrollo de las previsiones contenidas en la oferta de empleo público, señalando cómo, en contraste con la legislación anterior, el Estatuto Básico del Empleado Público establece un plazo máximo de tres años para la ejecución de la oferta, reseñando el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

“Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del improrrogable plazo de tres años”.

En conclusión, la sentencia concluye que no existe límite temporal explícito para la ejecución del proceso selectivo

3. Crónica de los tribunales

3.2. De la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

para las vacantes existentes con asignación presupuestaria que pueda derivarse de la entonces vigente legislación sobre función pública (hasta la entrada en vigor del citado Estatuto Básico del Empleado Público).

A continuación analiza el contenido del correspondiente Real Decreto aprobatorio de la Oferta de Empleo Público para 2007 (Real Decreto 120/2007, de 2 de febrero), en el que se incluye como principio rector de los procesos selectivos, junto al de eficacia y eficiencia, el de anualidad. Señala la sentencia que “las normas que aprobaron las Ofertas de Empleo Público de los últimos años —como el Real Decreto 120/2007— hacen referencia al principio de anualidad como uno de los principios que deben regir los procesos selectivos que desarrollen las previsiones de la Oferta de Empleo Público. Este principio de anualidad trae causa como es lógico del principio de anualidad que rige en los presupuestos públicos de las distintas Administraciones, pues se trata de ofertar y cubrir aquellas plazas vacantes que se hayan dotado presupuestariamente para un ejercicio determinado. De ahí que este principio de anualidad no debe ser entendido en el cómputo anual de 12 meses sino como el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) al que vienen referidos los presupuestos de las distintas Administraciones.”

Este significado y contenido del principio de anualidad viene reforzado por lo establecido en el artículo 18.6 de la Ley de Reforma de la Función Pública, al remitir anualmente a las Leyes de presupuestos el señalamiento de los criterios aplicables a la Oferta de Empleo del sector público estatal.

Sobre estas bases, la sentencia extrae dos consecuencias fundamentales:

a) El sentido de la expresión “principio de anualidad” que debe regir los procesos selectivos hace referencia a la vinculación de dichos procesos a las previsiones contenidas en los presupuestos de cada año, de suerte que los criterios contenidos en la Oferta de Empleo Público para un año determinado se agotan en esa anualidad, no proyectándose sus mandatos hacia ejercicios futuros, y que

b) Ciertamente de ese principio de anualidad no puede extraerse la consecuencia de la nulidad de las resoluciones

administrativas que nombran funcionarios más allá de ese momento, como tampoco puede extraerse la consecuencia del nacimiento del derecho de ser nombrados funcionarios dentro del año con todos los derechos inherentes, a quienes fueron nombrados con posterioridad a dicha fecha.

Sin embargo, además de esa referencia esencialmente presupuestaria en que consiste el principio de anualidad, se analiza la previsión contenida en el último inciso del artículo 1.3 del Real Decreto 120/2007, de 2 de febrero, ante la alegación de la recurrente de que dicha Oferta de Empleo Público sí contenía o establecía un plazo determinado para la ejecución del proceso selectivo y no una mera referencia presupuestaria. Así se declara que el citado Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2007, “no se limita a señalar en su artículo 1.3 que los procesos selectivos se regirán por el principio de anualidad, sino que añade que los nuevos efectivos tomarán posesión de sus plazas, o serán nombrados en prácticas, en el ejercicio 2007”. Por tanto, la Sala admite que el criterio relevante se encuentra en este elemento, en tanto que los procesos selectivos no sólo deben ajustarse a los criterios y planificación de la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado, sino también a esa previsión según lo cual deben iniciarse y culminarse en el mismo año.

“El sentido de la expresión “principio de anualidad” que debe regir los procesos selectivos hace referencia a la vinculación de dichos procesos a las previsiones contenidas en los presupuestos de cada año”

En consecuencia, admitiendo la existencia de dicha previsión temporal se trataría de determinar si su incumplimiento permite la anulación de los nombramientos posteriores a la finalización del año (es decir, nombramientos producidos, en este caso, el año siguiente), con lo que se hace preciso establecer la naturaleza o carácter del plazo máximo establecido.

En relación con las infracciones con trascendencia anulatoria de términos o plazos, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común que establece que “la realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto

3. Crónica de los tribunales

3.2. De la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo". Como señala la sentencia, se recoge en este precepto la regla general de validez de los actos administrativos realizados fuera de plazo, y la excepcional de su invalidez. Añade, sin embargo, la sentencia que lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial en la que pueda incurrir la Administración por funcionamiento anormal en los casos en que resuelva fuera del plazo o término establecido.

En cuanto a las infracciones de términos o plazos con virtualidad anulatoria se ha vinculado a los plazos de ejercicio de potestades administrativas en los casos en que el término o plazo actúa como límite al ejercicio de la potestad (por ejemplo, plazos de prescripción de infracciones o sanciones administrativas) o en aquellos supuestos en que el tiempo es esencial para que el acto cumpla su finalidad (esta última es la tesis acogida en la sentencia que se comenta) En efecto, la sentencia concluye que la previsión temporal según la cual "los nuevos efectivos tomarán posesión de su plazas, o serán nombrados funcionarios en prácticas, en el ejercicio 2007" no tuvo carácter esencial y, por tanto, no es determinante de invalidez, y no lo es "porque el incumplimiento no impide a la Administración cumplir su objetivos de cobertura de plazas vacantes, presupuestadas para ese año, ni impide tampoco a los partícipes en dichos procesos acceder a las mismas. En definitiva no puede deducirse de la naturaleza de ese término la invalidez de los actos dictados con posterioridad al 31 de diciembre de 2007".

En línea con el argumento de que el término no impide cumplir con la finalidad prevista en el proceso selectivo, la sentencia añade otra consideración "finalista". Señala la sentencia que las consecuencias que se derivan de considerar esencial dicho término son extremadamente graves tanto para la Administración como para los administrados, ya que no es infrecuente que los procesos selectivos iniciados en virtud de una Oferta pública de Empleo un determinado año se prolonguen mas allá del 31 de diciembre, lo que según lo expuesto determinaría la anulación de los procesos impidiendo a la Administración cubrir las plazas vacantes de que disponga, siempre que estén presupuestadas y ofertadas, y a los aspirantes acceder a dichas plazas, sin que se alcance a entender qué beneficios se derivan de esta situación para los intereses generales o para los particulares afectados.

Y es que la sentencia parte de la tesis de que, si la naturaleza del término condujera a la invalidez, tal invalidez alcanzaría a todo el proceso selectivo y no sólo a la resolución de nombramiento extemporánea. Articulando una analogía con los procedimientos administrativos sujetos a plazo de caducidad, en los que si el plazo se excede no sólo es nula la resolución final, sino que la anulación debe alcanzar a la totalidad del procedimiento por haberse excedido el plazo para su tramitación. Añade a continuación que incluso aunque admitamos que no todo el procedimiento selectivo debe ser anulado, sino sólo aquellos actos dictados con posterioridad al 31 de diciembre, también las consecuencias pueden ser especialmente graves para los intereses generales pues pudieran estar pendientes a tal fecha la realización de ejercicios o pruebas cuya superación se concretaría en actos administrativos a los que necesariamente alcanzaría la sanción de nulidad, impidiéndose así la culminación de los proceso selectivos y la cobertura de plazas vacantes, plazas que deberían ser nuevamente ofertadas.

"[...] la sentencia confirma la validez del proceso selectivo culminado fuera del ejercicio presupuestario en que se convocó"

En conclusión, la sentencia confirma la validez del proceso selectivo culminado fuera del ejercicio presupuestario en que se convocó, no obstante la fijación del término o plazo establecido en el Real Decreto aprobatorio de la correspondiente Oferta de Empleo Público. Sin embargo, y por último, señala que tales términos y plazos constituyen indicaciones claras, incluso mandatos dirigidos a la Administración para evitar la dilación excesiva de los procesos selectivos de su personal y, aunque no determinen la anulación de dichos procesos, pueden determinar la responsabilidad patrimonial de la Administración por un funcionamiento anormal siempre y cuando se hayan producido daños a los particulares con tales dilaciones.

CONCLUSIÓN

La sentencia que se acaba de comentar viene a avalar la validez de los procesos de selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas culminadas fuera del ejercicio presupuestario en que se produce la correspondiente convocatoria, por considerar que el plazo establecido en el Real Decreto aprobatorio de la Oferta de Empleo Público anual no

3. Crónica de los tribunales

3.2. De la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo)

3.2.1. El cumplimiento de los plazos de la oferta de empleo público

tiene carácter esencial, aplicando a tal efecto lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pues lo contrario impediría que pudiera alcanzarse la propia finalidad de la respectiva Oferta de Empleo Público. Determina que la finalidad del establecimiento de plazos para la culminación de los procesos selectivos es esencialmente la de evitar dilaciones excesivas en el desarrollo de los procesos de selección de personal, remitiendo, por último, al instituto de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas por funcionamiento anormal, siempre y cuando se hayan producido daños efectivos a los particulares como consecuencia de tales dilaciones excesivas.

Hay que señalar que la sentencia analiza un proceso selectivo culminado en el año 2008, respecto a la Oferta de Empleo Público de 2007, y por tanto, con la legislación vigente en el momento en que se aprueba dicha Oferta. La cuestión aparece resuelta ya, a nuestro juicio, con carácter terminante en el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando señala que “en todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del improrrogable plazo de 3 años”, configurándose como un plazo o término esencial que, en caso de no ser respetado, constituiría causa de invalidez de los actos administrativos. Sin embargo, estableciéndose en el Estatuto un plazo máximo, nada impide que en el correspondiente Real Decreto que autoriza la aprobación de la Oferta de Empleo Público anual, pudiera establecer un calendario distinto, en cuanto menor, para la culminación de los procesos selectivos de las plazas ofertadas. Por tanto, la doctrina sentada por la sentencia comentada podría ser aplicable en supuestos de regulación análoga al establecido en el artículo 1.3 del Real Decreto 120/2007, de 20 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2008.

La indicada previsión temporal se reitera en el Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero por el que aprueba la oferta de empleo público para 2009, aunque ya se prevé explícitamente la posibilidad de excepcionar dicho plazo, por resolución motivada de la Dirección General de la Función Pública. Por último, en el Real Decreto 406/2010, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para

2010, (artículo 1.2 último párrafo) ya no establece un plazo determinante, al disponer que “se procurará que los procesos selectivos de funcionarios de carrera estén finalizados en el presente año”.

4. Panorama de la Función Pública

4.1. Experiencias autonómicas y locales

4.1.1. Entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

4.2.2. Premio latinoamericano de Administración Pública



4.1. Experiencias autonómicas y locales

En este número, el panorama de la función pública nacional se dedica a la entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos. La calidad de los materiales premiados refleja el compromiso de todas las administraciones públicas con la formación de sus empleados.

4.1.1. Entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos

El pasado 15 de febrero de 2011 y, con motivo del acto de apertura del Curso Académico del INAP 2011, se entregaron los Diplomas correspondientes a la octava edición de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos. Los premios fueron entregados a los representantes de las entidades premiadas, por D^a. Consuelo Rumí Ibáñez, Secretaria de Estado para la Función Pública, quién presidió el acto de apertura del Curso Académico.

La División de Formación y Perfeccionamiento del Cuerpo Nacional de Policía de la Dirección General de la Policía y la Guardia Civil, la Diputación de Valencia y el Instituto Asturiano

de Administración Pública "Adolfo Posada" son las entidades a las que se otorgaron los premios. Los accésits correspondieron a la Escuela Riojana de Administración Pública, a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, a la División de Formación y Perfeccionamiento del Cuerpo Nacional de Policía y a la Federación de Trabajadores de la Enseñanza, de la Unión General de Trabajadores. Desde aquí, queremos hacer llegar nuestra felicitación a todos los promotores premiados.

La primera edición de estos premios se remonta al año 2002, en el que surgen como actividad complementaria y de apoyo a la gestión de los planes de formación y son convocados por el INAP como órgano de apoyo a la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Su objetivo es distinguir y reconocer el valor añadido que aportan a la formación los materiales didácticos de mayor calidad. En sus modalidades de soporte papel, multimedia u "on-line", deben corresponder a materiales utilizados, por las entidades promotoras que hayan obtenido la correspondiente subvención para la financiación de planes de formación de empleados públicos, en el desarrollo de actividades formativas del año en que los premios son convocados o en el inmediatamente anterior.

Los premios están dotados con una cantidad en metálico de 7.000 euros y los accésits con 4.000 euros, además, en

4. Panorama de la Función Pública

4.1. Experiencias autonómicas y locales

4.1.1. Entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos

ambos casos, del correspondiente diploma acreditativo.

La octava edición, que se convocó por Resolución de 4 de octubre de 2010, del Instituto Nacional de Administración Pública (publicada en el Boletín Oficial del Estado número 257, de 23 de octubre de 2010) fue sido resuelta, con fecha 21 de diciembre, por Resolución del Director del INAP (BOE número 3, de 4 de enero de 2011). Esta resolución recoge el fallo del jurado nombrado al efecto, de acuerdo con lo previsto en los apartados quinto y sexto de la convocatoria.

De acuerdo con la Resolución de 15 de noviembre de 2010, del Director del Instituto Nacional de Administración Pública, además de por el Presidente (el Director del Centro de Estudios Superiores de la Función Pública del INAP) y el Secretario (un funcionario perteneciente al mismo Centro) que actúa con voz, pero sin voto, el jurado estaba compuesto por tres vocales, expertos y con amplia experiencia en el ámbito de la formación.



La Secretaria de Estado para la Función Pública, Consuelo Rumí Ibáñez, durante la entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos

Estos vocales fueron:

- *D. José Julio Real García*

Profesor del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- *D. Manuel Santiago Fernández Prieto*

Profesor en el Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid y Vicedecano de Prácticas Docentes en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, y

- *D. Fernando Fuentes Notario*

Asesor Técnico Docente en el Servicio de la Unidad de Programas Educativos en la Dirección del Área Territorial de Madrid Norte y Profesor asociado del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid.

La convocatoria concreta la finalidad de estos reconocimientos: fomentar la calidad del diseño y contenido de los materiales didácticos, de acuerdo con los criterios de accesibilidad, compatibilidad, interactividad, adecuación del lenguaje al soporte elegido, sencillez de utilización, adecuada estructuración de contenidos —de modo que sea compatible la optimización de la información con la minimización de recursos y la calidad estética de los materiales—, adecuación de los contenidos a los objetivos pedagógicos y a las necesidades formativas de los destinatarios, e incorporación de instrumentos para la autoevaluación del proceso de aprendizaje.

Sólo pueden concurrir a esta convocatoria las entidades que sean promotores de planes de formación continua, que presenten sus materiales en régimen de concurrencia competitiva.

Ya hemos indicado que los galardones se otorgan en tres modalidades o soportes: papel, multimedia y "on-line". Esta última modalidad, a propuesta de la Comisión General para la Formación Continua, de 26 de septiembre de 2006, se dedica a honrar la memoria de D. Alberto Gil García, funcionario que desempeñó el puesto de Jefe de Servicio de Formación Continua desde 1996 hasta su fallecimiento, en 2006. Esta modalidad es la que registra un mayor número de candida-

4. Panorama de la Función Pública

4.1. Experiencias autonómicas y locales

4.1.1. Entrega de los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos

turas. En cada modalidad se prevén dos accésits, para las candidaturas que resulten mejor valoradas tras la ganadora.

LOS MATERIALES DIDÁCTICOS PREMIADOS

- **Soporte papel**

Premio

División de Formación y Perfeccionamiento del Cuerpo Nacional de Policía de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil por el material didáctico correspondiente al curso denominado "Curso de actualización en materia de menores".

Accésit

Escuela Riojana de Administración Pública, por el material didáctico correspondiente al curso denominado "Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa: Aspectos fundamentales. Principales actualizaciones tras la aprobación de las leyes de reforma de la legislación procesal".

- **Soporte multimedia**

Premio

Diputación de Valencia, por el material didáctico correspondiente al curso denominado "Formación de formadores de cursos «on-line»".

Accésits

Escuela Riojana de Administración Pública, por el material didáctico correspondiente al curso denominado: "El contrato de suministro en la Ley 30/2007, de 30 de octubre. Especial referencia de su aplicación en la Comunidad Autónoma de la Rioja".

El segundo accésit se concedió a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, por el material didáctico correspondiente al curso denominado: "Red formativa de buenas prácticas".

- **Soporte "on-line"**

Premio "Alberto Gil García"

Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada", por el material didáctico relativo al curso denominado "Inglés para principiantes".

Accésits

El primer accésit fue concedido a la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores

(FETE-UGT), por el material didáctico correspondiente al curso denominado "Igualdad de género en las aulas".

El segundo accésit correspondió a la División de Formación y Perfeccionamiento del Cuerpo Nacional de Policía de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, por el material didáctico relativo al curso denominado "Curso de verificación operativa de documentos".

La **valoración de los materiales presentados**, atiende, tanto a las características intrínsecas de los materiales, lo que podríamos denominar evaluación objetiva; como a la forma en que se utilizan, realizando una evaluación contextual de los mismos.

Los criterios de valoración que recoge la convocatoria implican que el jurado debe tener en cuenta, no sólo los aspectos técnicos y estéticos del material presentado, sino también contenidos, aspectos pedagógicos y motivacionales y la facilidad de su uso por los estudiantes.

Desde 2008, la convocatoria plantea la necesidad de impulsar el reconocimiento de los materiales didácticos que sirven de soporte a acciones formativas constitutivas de itinerarios profesionales, dada la singular importancia de estos cursos en la formación para el empleo.

El soporte papel implica algunas matizaciones en la valoración, ya que algunos criterios, como la accesibilidad, compatibilidad o interactividad, no resultan muy adecuados para el material impreso.

Junto con los materiales didácticos que optan a los premios, las entidades concurrentes presentan una memoria, imprescindible para que el jurado pueda contextualizar aquellos, en la que, entre otros aspectos relevantes, deben detallar los objetivos pedagógicos de las acciones formativas en las que se trabajó con dicho material, así como la secuencia de aprendizaje para la consecución de los mismos o los instrumentos que incorpora el material didáctico para la autoevaluación de los alumnos.

El reconocimiento a la calidad de los materiales didácticos supone un aliciente para que los promotores de formación para el empleo sigan trabajando en la mejora de los medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje y ayudan a acceder a la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias para la mejora del servicio público.

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

En esta sección continuamos presentando las principales escuelas de administración pública europeas y sus experiencias en el campo de la formación de los directivos públicos.

En el segundo número del Boletín de Función Pública del INAP, la sección se dedica al empleo público del Reino Unido y su escuela de administración pública: la *National School of Government*.

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

La Escuela Nacional de Administración británica, *The National School of Government* (NSG), es un "Departamento no Ministerial", algo así como un organismo autónomo, que depende directamente del Primer Ministro. No es una de las muchas Agencias Ejecutivas del Reino Unido, no tiene la autonomía de estas. Su incardinación en el aparato central de la administración británica demuestra la importancia que el Gobierno le da en la dirección estratégica de la administración. Tiene dos funciones principales: la formación y el desarrollo, siendo este el conjunto de medidas y técnicas utilizadas para aumentar constantemente el rendimiento de la administración.

Antes de describir la escuela británica, sus características y su oferta formativa, conviene decir unas palabras sobre el *Civil Service*, la función pública del Reino Unido, muy distinta de la española, y, sobre todo, sobre el Senior *Civil Service*, la alta función pública de ese país, que concentra buena parte de la oferta de la NSG.

EL CIVIL SERVICE

En el servicio civil británico trabajaban a finales de 2010 480.000 personas, de las que el 53% eran mujeres. Esta cifra no incluye miembros de las Fuerzas Armadas, de la policía, funcionarios de los gobiernos locales, del Servicio Nacional de Salud ni el personal de la Casa Real. Además hay otros dos servicios civiles o funciones públicas independientes en GB: la de Irlanda del Norte (*North Ireland Civil Service*) y el servicio diplomático (*Her Majesty's Diplomatic Service*). La edad media de los funcionarios británicos es de 44 años, y la proporción de discapacitados es el 7,6%.

El *Civil Service* fue creciendo con el Estado a lo largo del siglo XIX. En 1806 la *Honourable East India Company* fundó el *East India Company College* para la formación de su personal. El contacto con el sistema de ingreso de los funcionarios del imperio chino hizo que en Inglaterra se reclamara algo parecido.

El informe Northcote-Trevelyan, de 1854, abogó por una reforma que sustituyese el clientelismo político y el nepotismo que caracterizaban la función pública británica por un sistema objetivo, cuyo producto fuera un servicio civil políticamente neutral. El desastre organizativo y logístico que fue la guerra de Crimea un año más tarde (aunque ingleses y franceses ganaran con facilidad a los rusos, afectados aún más que sus enemigos por el mal funcionamiento y la corrupción de la administración), forzó el inicio de las reformas, que fueron cada vez más profundas y amplias conforme sucesivos informes daban cuenta de su éxito y abogaban por su continuación y profundización (Informes Playfair 1874, Ridley 1866, McDonnell 1914, Tomlin 1931, Priestley 1955).

En los 60, sin embargo, el modelo estaba agotado. Los denominados "mandarines" que dominaban la administración británica procedían básicamente de las universidades de Oxford y Cambridge, sólo el 3% procedían de la clase obrera, su formación técnica era escasa y más de la mitad habían recibido su educación en escuelas privadas, en un país en donde son famosas y prestigiosas (Eton, por ejemplo), pero escasas, caras y reservadas a la clase alta.

El informe de Lord Fulton (1966) destacó estos problemas y estableció las vías para su solución: mayor profesionalización; una única escala para el servicio público, que evitara la preeminencia absoluta de los generalistas sobre los especialistas; creación de una escuela centralizada, el *Civil Service College*; apartar al Tesoro del control de la función pública y dárselo a otro departamento; flexibilizar la vía rápida (*fast stream*, que permite alcanzar puestos de alta responsabilidad al cabo de 10 o 12 años de carrera profesional), de manera que fuera más utilizada para el ascenso de funcionarios procedentes de las clases bajas y medias-bajas.

La resistencia de los mandarines impidió el éxito completo de las reformas preconizadas por Fulton.

Los gobiernos de Margaret Thatcher, de 1979 en adelan-

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

te, fundaron su acción en este campo en la creencia de la mayor eficiencia de los mercados en la asignación y utilización de los recursos humanos y materiales. El *Civil Service Department* fue suprimido y sus funciones asumidas directamente por el *Cabinet Office*, es decir, pasó a depender directamente del Primer Ministro, situación que ha perdurado hasta hoy. Se creó la Unidad de Eficiencia (*Efficiency Unit*, hoy adscrita también al Primer Ministro) y se crearon las Agencias (*Executive Agencies*). Las Agencias pretendían ser un revulsivo: unidades plenamente autónomas, con vocación comercial, que “venderían” sus servicios en el “mercado público”. Su personal, sin embargo, siguió perteneciendo a la función pública, y su autonomía nunca fue la pretendida inicialmente. Al mismo tiempo, los departamentos ministeriales comenzaron a adoptar las técnicas de planificación, control y evaluación de las Agencias. También se empezó a establecer la política de salarios ligados al rendimiento a partir de finales de 1984.



ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA BRITÁNICA

El Ministro del Servicio Civil. Desde que las competencias sobre función pública salieron del Tesoro el Primer Ministro ha asumido estas funciones.

El Jefe del Servicio Civil Nacional (*Head of the Home Civil Service, HHCS*) es el funcionario de más alto rango. Asume, desde 1981, las funciones de *Cabinet Secretary* (secretario del consejo de ministros o del Gobierno sería la traducción más aproximada) y encabeza el *Permanent Secretaries Management Group* (PSMG), el órgano superior de la función pública británica.

El PSMG adopta las decisiones estratégicas en lo que se refiere al *Civil Service*, y también las que deben ser comunes a todos los departamentos ministeriales en esta área. Está compuesto por todos los *First Permanent Secretaries* (o sea, los jefes de la administración de cada departamento) y algunos otros *Permanent Secretaries* y Directores Generales.

El *Civil Service Steering Board* (CSSB) es una oficina delegada del PSMG encabezada por el HHCS. Se creó en 2007, se reúne mensualmente y sus funciones son mejorar el rendimiento y la reputación del CS, atendiendo a las cuestiones específicas que le atribuye el PSMG.

El *First Civil Service Commissioner* dirige la *Office of Civil Service Commissioners*, cuyas funciones son asegurar que los funcionarios se comportan conforme al Código del Servicio Civil y, sobre todo, que los nombramientos, tanto al ingreso como en la promoción, se realizan conforme a mérito y capacidad. Existe el cargo desde 1855, y su titular no es funcionario, sino una personalidad independiente nombrada por la Reina por prerrogativa real.

“[...] los funcionarios se comportan conforme al Código del Servicio Civil”

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

NORMATIVA

El *Civil Service Code* establece los valores básicos de la función pública británica: Honestidad, Integridad, Objetividad e Imparcialidad.

El *Civil Service Management Code* fija las regulaciones e instrucciones que establecen los términos y condiciones en que desarrollan su trabajo los empleados públicos. También fija los términos en que cada Departamento puede desarrollarlas.

El *Civil Service Commissioner's Recruitment Code* fija las reglas de selección para la función pública británica, basadas en el principio de selección por el mérito mediante competición abierta y justa. En noviembre de 2010 se publicaron los [principios de selección](#), en cumplimiento de lo establecido en la *Constitutional Reform and Governance Act 2010*.

Por último, las *Ostmothely Rules* establecen cómo deben responder los funcionarios a las comisiones del Parlamento si son llamados por alguna de ellas.

ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN BRITÁNICA

La administración británica se estructura en *Departments* (Ministerios, dirigidos por los Secretarios de Estado), *Non-ministerial Departments* (*Office of Fair Trade*, *Crown Prosecution Service*, *UK Statistics Authority*...no parece haber una lógica clara), *Executive Agencies* (adscritas a los Departamentos, el 76% de los funcionarios británicos trabajan en las 65 Agencias que existen en la actualidad) y *Non-Departmental Public Bodies* (los denominados "quangos", *quasi autonomous non governmental organizations*). Los NDPB dependen por lo general del Parlamento, y son más autónomos que las Agencias. Hay 790, y son de cuatro clases: de Asesoría, Jurisdiccionales, Ejecutivos y Regulatorios.

EL SENIOR CIVIL SERVICE

El *Senior Civil Service* es la alta función pública británica. Sus funciones son tanto la dirección del día a día de la administración como la planificación estratégica de sus competencias y políticas. La administración británica es, con la holandesa, la más profesionalizada de Europa. Esto quiere decir que en cualquier Departamento o Agencia la capa política es

muy estrecha¹ y no puede proceder, por norma, de la función pública (los miembros del SCS tienen expresamente prohibida la expresión de sus opiniones políticas).

La gestión del SCS (salarios, carrera, etc.) se realiza centralizadamente desde el *Cabinet Office*, a diferencia del resto de la función pública, cuya gestión se lleva a cabo por Departamentos y Agencias siguiendo las directrices, muy amplias y flexibles, del *Civil Service Management Code*.

El 31 de marzo de 2008 el SCS contaba con 4.670 personas en cómputo a tiempo total (4.460 a tiempo total y 290 a tiempo parcial), de los que 3.220 eran hombres y 1.450 mujeres. El salario medio de los miembros del SCS es de 80.000 libras anuales, algo más de 94.500 euros, y su edad media ligeramente superior a los 50 años.

La distribución por grados es la que sigue:

- 4.700 personas en el *Senior Civil Service* (SCS)
- 31.900 en los grados 6/7
- 217.500 en los grados ejecutivos (similar al C1)
- 225.400 en los grados administrativos (similar al C2)

Los puestos correspondientes a los grados más altos del *Civil Service* y del SCS son los que vienen en la siguiente tabla, en la que se han conservado los nombres ingleses dada la dificultad de la traducción a la jerarquía española.

Denominación tradicional	Denominación anterior	Denominación actual
<i>Cabinet Secretary and Head of the Civil Service</i>		
<i>Permanent Secretary (Head of the Civil Service of each Department)</i>		
<i>Deputy Secretary</i>	<i>Grade 2</i>	<i>Director General</i>
<i>Under Secretary</i>	<i>Grade 3</i>	<i>Director</i>
<i>Assistant Secretary</i>	<i>Grade 5</i>	<i>Director or Assistant Director</i>
<i>Senior Principal and Principal</i>	<i>Grade 6/7</i>	<i>Deputy Director, Assistant Director, Team Leader, Policy Manager, etc.</i>

¹ Por ejemplo, el *Department for Environment, Food and Rural Affairs* cuenta con 5 cargos políticos (el titular, *Secretary of State*, 3 *Ministers* y un *Parliamentary Under-Secretary*), el *Department for Culture, Media and Sport* cuenta con 7 cargos políticos (el *Secretary of State*, 3 *Ministers* y 3 *Special-Advisers*).

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

Todas las posiciones superiores a los Grados 6/7 corresponden al SCS.

Los salarios del SCS pueden consultarse en: <http://www.ome.uk.com/downloads/SSRB%2031st%20Report%202009.pdf>. Es de interés señalar que sus remuneraciones, aunque parezcan altas desde la perspectiva española, son bajas e incluso muy bajas en relación a puestos de trabajo similares en el sector privado británico.

Además, por unas u otras razones es más bien raro que los altos funcionarios británicos se jubilen como tales: de los 373 funcionarios que abandonaron el SCS en 2004-2005¹, sólo 141 lo hicieron por jubilación, habitualmente a los 60 años, o fallecimiento. En los demás casos pasaron al sector privado, terminó el contrato por tiempo determinado que habían suscrito o se jubilaron anticipadamente con indemnización. Desde 2003-2004, los funcionarios del SCS sólo pueden permanecer 4 años en un mismo puesto de trabajo; quienes no alcanzan la productividad requerida son empujados fuera de la administración de una manera o de otra.

Existen 3 vías de ingreso en el SCS:

- La Vía Rápida (*Fast Stream*).
- La Vía Profesional (*Professional Entry Routes*).
- La Vía Externa (*Experienced Professionals*).

“Existen 3 vías de ingreso en el SCS”

LA VÍA RÁPIDA

La Vía Rápida es un programa de desarrollo acelerado que se realiza una vez se ha superado el proceso de ingreso en la misma.

El programa consiste en una mezcla de formación y ocupación de puestos de trabajo cuyo fin es preparar al funcionario para la ocupación de puestos superiores de dirección. Un *Fast Streamer* se mueve con frecuencia entre distintos proyectos y unidades de su Departamento, también puede ser destacado a otro Departamento o Agencia², a una empresa

¹ Las cifras en el RU se refieren siempre a años fiscales, que van allí de marzo a marzo.

² Aunque el del Reino Unido sea en principio un sistema de puestos de trabajo y no de carrera, los empleados públicos lo son de la Corona. Esa disposición permite su transferencia entre Departamentos. El estudio *Top Public Managers in Europe* define el sistema británico como position-based; es una clasificación dudosa. El Banco Mundial lo define claramente como *career-based*.

privada o a Europa.

El proceso de ingreso tiene 3 etapas:

1. Tests de razonamiento verbal y numérico, que permiten descartar a la mayoría de los candidatos.

2. Selección por un tribunal compuesto por un funcionario de alto rango, un ingresado por esta vía de promociones recientes y un psicólogo. Las pruebas consisten en entrevistas, ejercicios individuales y colectivos y tests. Estas pruebas, en ningún caso de conocimientos, pretenden averiguar las posibles reacciones de los candidatos ante distintas situaciones, su capacidad para el trabajo en equipo y para la dirección, su flexibilidad intelectual y su creatividad, su sentido de la comunicación y de las relaciones personales, etc.

3. Entrevista de 30 a 45 minutos de los seleccionados en la etapa anterior con un tribunal de funcionarios de alto rango. Este tribunal establece la lista de candidatos que han superado el proceso, y elabora un informe sobre el resultado de cada candidato en cada una de las tres etapas.

En 2004 se presentaron 6.000 candidatos para 300 puestos de la Vía Rápida. De los aprobados, 50 provenían de la universidad de Cambridge y 74 de la de Oxford; el 56% eran hombres y el 44% mujeres; en la Vía Rápida generalista (Ministerios, Diplomacia y Parlamento), los aprobados tenían todo tipo de carreras universitarias: historia, literatura, filosofía, ciencias sociales y políticas, físicas, biología, etc.

Un *Fast Streamer*, tanto si procede del exterior como si ingresó siendo ya funcionario, puede esperar ocupar un puesto de grado inmediatamente inferior al SCS en unos cuatro años, y un puesto propio del SCS unos 6 años después.

Para optar a la Vía Rápida es necesario tener un título universitario en cualquier materia (basta con un Bachelor, una carrera de tres años) y haber obtenido unas calificaciones de 2:2 (las calificaciones posibles son 1, 2:1, 2:2 y 3).

La Vía Rápida tiene cinco programas distintos:

- *Central Departments*.
- *Diplomatic Service*.
- *Houses of Parliament*.
- *Science and Engineering* (Ministerio de Defensa).
- *Science and Engineering* (otros Departamentos).

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

El programa *Central Departments* es el que produce altos funcionarios generalistas para el *Home Civil Service*.

LA VÍA PROFESIONAL

Hay 10 vías profesionales, carreras específicas para las que, aunque no siempre se exigen titulaciones concretas, sí se piden conocimientos de alto nivel en sus materias correspondientes, que se comprueban en el proceso selectivo correspondiente. Estas carreras no son generalistas, pero desde algunas de ellas (Economistas, Estadísticos, Informáticos) se puede acceder a la Vía Rápida. En algunas de ellas se exige una calificación de 2:1 o, alternativamente, tener el título de Master, el inmediatamente superior a *Bachelor*, que se obtiene en un año. Las vías profesionales son:

- *Government Actuary's Department.*
- *Government Economic Service.*
- *Government Finance Service.*
- *Government Legal Service.*
- *Government Social Research Service.*
- *Government Statistical Service.*
- *Government IT Profession.*
- *Government Operational Research Service.*
- *Government Procurement Service.*
- *Defence Engineering and Science Group Student.*

Cada una de estas carreras tiene varios escalones; los superiores corresponden al SCS.

LA VÍA EXTERNA

En esta vía para profesionales con experiencia del sector privado, cada puesto de trabajo del SCS se convoca independientemente, y se puede ocupar desde el sector privado. En 2007 se publicaron 226 vacantes y se presentaron alrededor de 10.000 solicitudes. El 22% de los puestos se cubrió por personal que no era empleado público en ese momento. En este caso, lo que cuenta es la experiencia profesional y el resultado en el proceso selectivo.

La Vía Profesional tiene dos características peculiares: es utilizada generalmente para cubrir puestos mediante contratos a término y, también por lo general, sus convocatorias no están sujetas al escrutinio de la OCPA (*Office of the Commissioner for Public Appointments*). Este último aspecto impide que

puedan utilizar las vías internas para cambiar de puesto.

THE NATIONAL SCHOOL OF GOVERNMENT

The *National School of Government* (NSG) es un *Non-Ministerial Department*, creado en 2005 para sustituir al *Civil Service College*, que depende directamente del *Cabinet Office*. Su función es ser el centro de aprendizaje y desarrollo de la administración central británica.

En la escuela trabajan 256 personas, 63 mujeres y 193 hombres, de las que 13 pertenecen al SCS. El resto del personal se distribuye en cuatro bandas salariales (como los Departamentos y organismos autónomos como este pueden gestionar, reclutar y ordenar su personal con gran autonomía, la manera más homogénea de presentar los datos de personal para toda la administración británica es por bandas salariales), la inmediatamente inferior al SCS, banda A, cuenta con 85 personas.

El 3% del personal sufre alguna discapacidad. 179 personas trabajan a tiempo total, el resto a tiempo parcial o con ajustes específicos.

Concebida como una escuela de negocios que debe competir con otras privadas y con universidades públicas o privadas, con la NSG colaboran cada año más de 400 expertos (funcionarios, académicos, ejecutivos del sector privado, expertos de consultoras y escuelas de negocios). La escuela cuenta con un *think-tank* denominado *Sunningdale Institute*, compuesto por 50 profesores. Además, contrata cursos en el exterior y colabora con escuelas similares. La NSG participa en la organización de Másters en AP con varias universidades, en particular con la de Warwick.

Unos 25.000 funcionarios participaron en cursos de la escuela durante 2010.

“Su función es ser el centro de aprendizaje y desarrollo de la administración central británica”

LA OFERTA DE LA NSG

La oferta de la NSG en formación y servicios para funcionarios y organizaciones públicas es muy rica. A diferencia de la ENA, la NSG no se dedica sólo a la formación de directi-

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

vos, su labor se dirige también a apoyar a las organizaciones públicas en la ejecución de las estrategias públicas transversales establecidas por el Gobierno. La NSG se define como un centro de excelencia del Gobierno para el aprendizaje y el desarrollo (*learning and development*, L&D). Esto no quiere decir que la escuela tenga dos áreas diferenciadas, sino que toda la formación que da es *profesional*, es decir, va dirigida a su aplicación práctica por funcionarios concretos en organizaciones concretas, y que el desarrollo organizacional (todas las medidas cuyo fin es aumentar la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios públicos, adaptar constantemente las organizaciones a los cambios del entorno y aplicar las políticas transversales del Gobierno) tiene como elemento esencial la formación de los funcionarios.

Sin pretensión de exhaustividad, vamos a ordenar la oferta de la NSG en torno a esas dos áreas: la formación para directivos, de la que no se puede deslindar la formación para el ingreso en el SCS ya sea por el *Fast Stream* ya sea por promoción horizontal, y el apoyo de consultoría a las organizaciones públicas (*Non-Ministerial Departments, Departments, Agencies, Non-Governmental Public Bodies—Quangos*).

LA FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS

La formación para directivos puede presentarse bajo tres rúbricas:

1. Liderazgo estratégico.
2. Políticas públicas y Gobierno, Ministros y Parlamento.
3. Desarrollo personal.

Muchos de los programas, cursos, talleres, etc., aparecen bajo varias de estas rúbricas. Además, la NSG ofrece siempre, en todas sus áreas de trabajo, formación y servicios de consultoría a medida.

Es decir, aunque la escuela cuenta con programas estructurados y formalizados dirigidos a usuarios concretos, como los programas para *Fast Streamers*, su intención es siempre adaptarse a las necesidades de sus clientes. Lo que ofrece, en consecuencia, es una experiencia y un conocimiento acumulados en formación y consultoría públicas que es capaz de ordenar de distintas maneras para satisfacer necesidades distintas, ya se trate de formación para la promoción, apoyo a la labor del directivo o participación, desde sus competencias

en aprendizaje y desarrollo, en la ejecución de las políticas establecidas por el Gobierno con carácter transversal para toda la administración.

1. Liderazgo estratégico

El Centro de Liderazgo Estratégico de la NSG es el responsable de esta área, una de las más importantes de la escuela. Ofrece cursos para tres niveles: SCS, Grados 6/7 y Niveles inmediatamente inferiores.

La oferta para el SCS se distribuye a su vez en tres escalones:

- *Top 200 Performance Management Workshop*¹. Dirigido a *Permanent Secretaries* y *Directors General*, es decir, a la cúpula de la función pública británica. El objetivo es crear una cultura de gestión para alcanzar el máximo rendimiento en las organizaciones que dirigen.

- *Top management programme, Leadership Across Borders* y *High Potential Development Scheme*. Programas dirigidos a *Directors*. Los dos primeros forman parte de la oferta internacional de la escuela.

- *SCS Base Camp, Corporate Leadership First, Working in Government, Leading for Performance, Strategic Thinking and the Strategic Organization, The Modern Leaders Programme*. Programas dirigidos a Deputy Directors, es decir, al nivel de entrada en el SCS. El *SCS Base Camp* está dirigido a quienes acaban de ingresar procedentes del *Fast Stream*; *Working in Government* a quienes ingresan en el SCS desde el sector privado u organizaciones públicas cuyo personal no pertenece al *Civil Service*; *Corporate Leadership First* a quienes ingresan por la vía interna, siendo ya funcionarios.

Para los Grados 6/7 se ofrecen nueve programas. Algunos tienen como objetivo mejorar las capacidades directivas necesarias en los puestos de trabajo que corresponden a estos niveles: *Leaders UK, The Sunningdale Leadership Programme, Leading in a Crisis, Leading Strategically, Strength-Based Leadership*. Otros son programas preparatorios para el ingreso en el SCS: *Preparing for Top Management, Leaders UnLtd* (dirigido a funcionarios pertenecientes a minorías étni-

¹ Se ha optado por no traducir la denominación de la mayoría de los programas. Además de difíciles de traducir sin traicionar la capacidad de síntesis del inglés, son de fácil comprensión.

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

cas; aumentar la representación de estas minorías en el SCS es uno de los objetivos del Gobierno), *Aspiring to the Senior Civil Service, Leadership Development for Senior Women* (también es un objetivo del Gobierno incrementar la proporción de mujeres en el SCS)

Para niveles inferiores o para organizaciones no sujetas a la gradación del Civil Service se ofrecen varios programas, además de existir la posibilidad de organizar formación para el liderazgo a medida para cualquier organización: *Board Effectiveness, An Introduction to Public Accountability for Chief Executives, Strategy: Line of Sight, Leading Change, Leadership: Problems, Strategies and Systems, Unlocking your Leadership, Leading Multi-Skilled Teams*.

Vamos a examinar con algo de detalle algunos de estos programas:

Top Management Programme

El TPM se presenta como el “programa-buque insignia del desarrollo para el liderazgo” del Cabinet Secretary, es decir, del Jefe de la función pública británica. Se realiza desde 1985, pero cambia cada edición para acomodarse a las nuevas realidades.

El programa se compone de 3 módulos de una semana cada uno, que se dan en meses sucesivos, precedidos de una sesión de un día y terminados con una sesión final de dos días. Se desarrolla, pues, a lo largo de 5 meses. El tercer módulo se desarrolla en el extranjero.

El programa va dirigido a directivos públicos de todas las administraciones, a directivos del sector privado y a directivos del tercer sector (para estos se ofrecen becas de hasta el 50% del coste). Para definir qué quiere decir directivos en este caso, se especifica que los salarios de los participantes deben estar en la banda 2; esto quiere decir, en el SCS, que hay 755 posibles candidatos al programa que cobran entre 80.000 y 160.000 libras al año, siendo el salario medio de la banda 104.000 libras.

Los objetivos del programa son conseguir que los participantes exploren:

- Cómo pueden desarrollarse como líderes que tienen claro lo que les motiva e inspira.

- Qué tiene que conseguir su organización y cuál es su papel personal en ayudarla a conseguirlo.
- Las ventajas de formar parte de un grupo pequeño de aprendizaje que puede ayudar a cada uno de sus miembros a encarar los retos de su entorno de trabajo.
- Dónde encaja su liderazgo en un marco más amplio y cómo pueden buscar proactivamente nuevas oportunidades para el desarrollo continuo personal y profesional.

Una vez finalizado el programa, se anima a los participantes a continuar en contacto con el resto del grupo (de su “promoción”, diríamos). La escuela apoya en la práctica esta continuidad.

Durante el programa, algunos Top Speakers presentan sus propias experiencias, hay trabajo en grupos e individual; pero se trata, sobre todo, de intercambiar experiencias.

“El Top Management Programme se presenta como el «programa-buque insignia del desarrollo para el liderazgo»”

Los temas y contenidos cambian cada año. El previsto para 2009-2010 tenía cuatro partes:

1. Yo y los otros (liderazgo personal, cultura organizacional, el valor de la colaboración).
2. El mundo exterior (perspectivas globales, complejidad, el futuro, pensamiento en sistemas –*systems thinking*–).
3. El líder como impulsor organizacional (diseño organizacional, construcción de organizaciones innovadoras y creativas, uso de la inteligencia política y emocional para promover la colaboración).
4. Liderazgo y poder (comprensión de las dinámicas explícitas e implícitas del poder y la influencia, relaciones entre los políticos, los medios y los grupos de presión).

Los conferenciantes y tutores del programa son personas de primera fila de la administración y los negocios, encabezados por Gus O'Donnell¹, *Cabinet Secretary* y Jefe del Civil Service.

Para participar hay que enviar solicitud y currículum. La escuela elige entre los candidatos.

¹ El *civil service* está sujeto a un cambio permanente; las reformas en curso en cada momento se personalizan en el *Cabinet Secretary*. Es sorprendente la gran cantidad de referencias personales que se hacen en las webs de la NSG y del CS a Gus (en ocasiones así, sin apellido).

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

Senior Civil Service Base Camp

Este programa se ha diseñado para introducir a los recién llegados al Senior Civil Service. Es un curso intensivo de dos días y medio, en el que se repasan los temas relacionados con el liderazgo en la administración pública y con la conducta y la labor de los líderes: retos clave del Civil Service, pensamiento estratégico, marco político y profesional del liderazgo, importancia del trabajo en red (*networking*), construcción de una comunidad de líderes, el papel del líder como "arquitecto cultural".

Se trata de familiarizar a los nuevos miembros del SCS con tres aspectos clave:

- Cuál es la labor del *Civil Service* y a qué retos se enfrenta.
- Cuál es la labor del líder.
- Quiénes somos y quiénes debemos ser: en qué sentido hay que transformar la cultura del CS para responder a las exigencias profesionales que tiene planteadas.

2. Políticas públicas y Gobierno, Ministros y Parlamento.

Bajo esta denominación se presentan cuatro conjuntos de programas, cuyo denominador común es preparar a los miembros del SCS que trabajan directamente con *Ministers*. Los *Ministers* son equivalentes a nuestros Secretarios de Estado y son cargos políticos, es decir, provienen del partido en el Gobierno y en ningún caso son funcionarios, ni siquiera en situación administrativa especial.

La profesionalización del alto funcionariado inglés (el hecho no sólo de que todos los altos cargos de cualquier Departamento o Agencia sean funcionarios, sino que hayan conseguido esos puestos en una carrera competitiva basada en méritos profesionales) crea una relación especial entre funcionarios y políticos. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los altos cargos no cambia cuando cambia el Gobierno. Para facilitar esa relación se realizan estos programas.

Los programas son:

- *The Workings of Parliament, Government and the Civil Service*. Los cursos que componen este programa son descriptivos y preparatorios para funcionarios que vayan a ser o

hayan sido recientemente destinados a puestos en los que van a trabajar junto con cargos políticos o parlamentarios.

- *Skills for working with Ministers and Parliament*. Los cursos de este apartado profundizan en habilidades necesarias para este tipo de trabajo: escribir discursos, responder a preguntas parlamentarias, preparar informes breves (*briefings*), funcionamiento de los gabinetes, etc.

- *Policy making and policy delivery*. Aquí se agrupan programas dedicados a la elaboración, ejecución y evaluación de políticas públicas: cómo se elabora una política pública considerando diferentes opciones y calculando su coste e impacto, análisis de riesgos, elaboración de leyes, comunicación estratégica, etc.

- *Strategy*. Cursos dedicados al pensamiento estratégico, a su necesidad y a las herramientas de diseño y aplicación de estrategias, así como las dificultades a que se enfrenta la implementación de la dirección estratégica en una organización.

- *European Union*. Programas destinados a quienes van a trabajar en áreas relacionadas con la UE, que comprenden desde la familiarización con las instituciones europeas hasta su forma de trabajar, pasando por las leyes comunitarias, los grupos de presión, la negociación en Bruselas y en Estrasburgo, etc.

- *Fast Stream*. Como se ha dicho, los *Fast Streamers* son destinados en los primeros cuatro años de su carrera a distintos puestos, entre los que se encuentran necesariamente puestos de trabajo relacionados directamente con *Ministers*. Estos cursos son una adaptación de los señalados más arriba (Unión Europea, Estrategia, etc.) para sus necesidades específicas.

- *Ministerial Programme*. Así se denominan los programas que desarrolla la NSG para el trabajo con *Ministers* concretos, para satisfacer sus necesidades específicas.

Algunos cursos concretos de este apartado:

- *Effective briefing*. Curso de tres días dedicado a: identificar las necesidades de los receptores de los informes; estructurar los informes orales y escritos e identificar la información relevante; evaluar y presentar una argumentación con concisión y claridad, señalando claramente los problemas que implica. Es un curso basado en ejercicios prácticos.

- *Effective speech writing*. La NSG declara que este curso

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

permitirá a los participantes “escribir el discurso que al auditorio le gusta oír y que al conferenciante —especialmente si son *Ministers*— le gusta dar”, que no es poco.

Las técnicas que se aprenden en este curso ayudan a : investigar para elaborar un discurso, escribir inglés hablado, usar estadísticas, conseguir que la audiencia recuerde un hecho o argumento, adecuar un discurso para el que lo da y para el que lo escucha.

Working with Ministers. Este curso se dedica a explorar la relación profesional entre funcionarios y Ministers: qué espera un *Minister* y cómo se le puede proporcionar en lo que a informes, borradores de cartas, respuestas a preguntas parlamentarias se refiere, etc.

3. Desarrollo personal

Bajo la denominación Desarrollo Personal se presentan 8 grupos de programas y cursos. La NSG dedica una gran atención a estos programas, que tienen, en conjunto, tres objetivos:

1. Formar en habilidades para las relaciones humanas y profesionales.

2. Promover la promoción profesional, animando a líderes potenciales que, por razones personales como falta de confianza en ellos mismos, no se deciden a intentar ocupar puestos de más responsabilidad.

3. Reducir la ansiedad y los problemas psicológicos que el trabajo como líderes de alto y medio rango crea en las personas.

La NSG parte de supuestos que quizá no son directamente trasladables al caso español en su totalidad: que cada uno puede diseñar su propia carrera y, mediante el mérito profesional y el propio esfuerzo alcanzar los puestos más altos; que la habilidad en las relaciones humanas en el trabajo puede adquirirse; que el trabajo en la alta y media función pública está sometido a una presión intensa (y es muy competitivo: mucha gente quiere ascender), y que puede manejarse esa tensión con técnicas específicas.

“La NSG parte de supuestos que quizá no son directamente trasladables al caso español en su totalidad”

CONSULTORÍA PARA ORGANIZACIONES PÚBLICAS.

La segunda área de trabajo de la National School of Government es la consultoría para organizaciones públicas. La NSG tiene en esta área dos líneas de oferta: la más tradicional centrada en el desarrollo organizacional y la centrada en el apoyo a las organizaciones públicas en la aplicación de políticas transversales del Gobierno.

En la primera línea, Desarrollo Organizacional, la NSG ofrece los siguientes grupos de programas:

- *L&D Consulting.*
- *Efficiency Saving and Performance Improvement.*
- *Organisational Development.*
- *Strategic Leadership.*
- *Board Services.*
- *International.*

La segunda línea de consultoría de la NSG se centra en la aplicación en todo tipo de organismos administrativos de las estrategias transversales del Gobierno.

Vamos a examinar la oferta de la escuela en la aplicación de cuatro de esas estrategias:

- *Public Sector Agreements.*
- *Professional Skills for Government.*
- *Capability Reviews.*
- *Service Transformation.*

Los Acuerdos del Sector Público (PSA) son un programa del Departamento del Tesoro que se inició en 1998. Su éxito al permitir los mejores resultados en la mejora de los servicios públicos los han convertido en una herramienta fundamental en la presupuestación y gestión de la administración central británica. Los PSA son, en esencia, acuerdos alcanzados por distintos Departamentos y Agencias que permiten coordinar sus esfuerzos en torno a una serie de grandes objetivos. En 2007 se establecieron 30 PSAs para el periodo 2008-2011. Estos 30 Acuerdos se ordenan en torno a 5 grandes objetivos.

- *Help people and businesses come through the downturn sooner and stronger, supporting long-term economic growth and prosperity.*

- Aumentar la productividad de la economía del RU.

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

- Maximizar las oportunidades de empleo para todos.
- Proporcionar redes de transporte eficientes y fiables que apoyen el crecimiento.

- *Fairness and opportunity for all.*

- Reducir a la mitad el número de niños pobres en 2010-2011, con el objetivo de eliminar la pobreza infantil para 2020.

- Incrementar la proporción de adultos socialmente excluidos con domicilio, empleo, educación o formación.

- *A better quality of life.*

- Mejorar la salud y bienestar de niños y jóvenes.

- Asegurar el éxito de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos (se celebrarán en Londres en 2012).

- *Stronger Communities.*

- Reducir el daño causado por el alcohol y las drogas.

- Hacer las comunidades más seguras.

- Proporcionar un sistema de justicia criminal más efectivo y transparente para las víctimas y el público en general.

- *A more secure, fair and environmentally sustainable world.*

- Liderar el esfuerzo global para evitar el cambio climático.

- Reducir la pobreza en los países más pobres con un progreso más rápido hacia los objetivos de desarrollo del milenio (*Millennium Development Goals*).

Cada PSA se apoya en un Acuerdo de Servicio (*Delivery Agreement*) que obliga a todos los departamentos implicados y que incorpora el grupo reducido de indicadores de resultados con alcance nacional (*small basket of national outcome-focused performance indicators*), de manera que el público pueda seguir su avance. Un ejemplo de Acuerdo de Provisión, el que se refiere a reducir a la mitad la pobreza infantil puede consultarse en http://www.hm-treasury.gov.uk/d/pbr_csr07_psa9.pdf

La NSG ofrece consultoría a los organismos públicos para facilitar la forma de trabajo colaborativa que exigen los PSAs. A través del Sunningdale Institute (el *think-tank* de la escuela), se elaboran herramientas y desarrollan planes para facilitar que las organizaciones públicas sean capaces de.

- Trabajar transversalmente, superando las fronteras entre organismos y sectores.

- Incorporar el concepto de desarrollo sostenible.

- Implicar a los ciudadanos.

- Dirigir los esfuerzos de la administración hacia la producción de resultados.

“La NSG ofrece consultoría a los organismos públicos para facilitar la forma de trabajo colaborativa”

Las destrezas profesionales para el Gobierno (PSG) En 2004, el Gobierno británico encargó a Lord Sandy Leitch un informe sobre las habilidades o destrezas (*skills*) que debería tener la población del Reino Unido para competir con éxito en la escena mundial y asegurar que en 2020 el país podría alcanzar el máximo crecimiento económico posible, la más alta productividad y justicia social.

Para permitir la adquisición y desarrollo de estas habilidades en la función pública, en 2005 se introdujo el programa *Professional Skills for Government* (PSG). El *PSG competency framework* establece las habilidades básicas y de liderazgo que los empleados públicos necesitan en cualquier nivel, y es la base de la Estrategia de Habilidades (*Skills Strategy*).

La Estrategia tiene como objetivos determinar con precisión las Habilidades exigidas en todos los niveles de la función pública, y ligarlas a la carrera profesional y al ingreso. En este sentido, fomentan la especialización a largo plazo y ponen en el mismo plano a generalistas y especialistas. Además, envían un mensaje al sistema educativo en conjunto, señalando qué formación deben tener quienes deseen ser empleados en el sector público en el Reino Unido. La SS se aplica a todas las organizaciones del sector público, incluyendo los NGPB en todas las administraciones nacionales (Inglaterra, Escocia, Gales, Irlanda del Norte).

Todo lo que hace la NSG puede decirse que está dirigido a la aplicación de la estrategia de PSG, pero aún así presenta su oferta específica para la aplicación de la misma, que consiste en ordenar sus cursos y consultorías en torno a cuatro áreas de habilidades para conjuntos de puestos:

- Liderazgo.

- Habilidades básicas.

- Habilidades profesionales.

- Más amplia experiencia (*Broader experience*).

Además, y dado que la aplicación de la estrategia se ha

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

hecho de arriba abajo, es decir, empezando por el SCS y continuando hacia los niveles inferiores, la NSG ofrece conjuntos de programas con temática común:

- Gestión financiera.
- Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión por proyectos y programas.
- Estrategia y pensamiento estratégico.

También ofrece servicios de consultoría para que las organizaciones públicas sepan identificar en qué áreas de desarrollo de la estrategia son más débiles, es decir, para que identifiquen necesidades de formación para sus empleados.

Aunque ya se hayan señalado más arriba, enumeramos aquí las Habilidades para el Gobierno indicadas para miembros del SCS:

- Análisis y uso de la evidencia para altos ejecutivos.
- Comunicación y *Marketing*.
- Gestión financiera 1:1 (que puede ampliarse con el programa Gestión financiera para altos ejecutivos).
- Gestión por proyectos y programas.
- Pensamiento estratégico.

Estas cinco áreas de formación son, pues, lo que la NSG y el Gobierno británico consideran que debe saber un directivo de la función pública.

Capability Reviews. Las revisiones de capacidad proporcionan una valoración permanente de las necesidades de desarrollo de los distintos Departamentos y señalan las carencias en materia de formación del personal. Las CR identifican los temas que tienen impacto en la provisión efectiva de servicios, como por ejemplo capacidad estratégica y de liderazgo, capacidad en la gestión y medida del rendimiento, habilidades, capacidad de implicación con ciudadanos e intereses clave (*key stakeholders*). Un ejemplo de CR, la del Tesoro, puede consultarse en http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hmt_capabilityreview171207.pdf

La NSG ha colaborado estrechamente con el *Cabinet Office* en el diseño de las CR, y puede por tanto trabajar con los Departamentos en mejorar su preparación para las mismas. Se trata de valoraciones de alto nivel (las realizan por lo general miembros del Sunningdale Institute) y se dirigen sobre

todo a miembros del SCS y a Boards de los Departamentos.

Service Transformation es una estrategia transversal, plasmada además en un PSA independiente, dirigida sobre todo a los Departamentos cuya función es la provisión directa de servicios a los ciudadanos. Para mejorar la eficacia de estos Departamentos y permitirles alcanzar los resultados que se les exigen son necesarias reformas profundas en los servicios y oficinas que prestan físicamente los servicios.

El contenido de la consultoría que la NSG ofrece en esta área se refiere a:

- Desarrollo organizacional para el apoyo a los profesionales en Diseño Organizacional y Recursos Humanos del Departamento.
- Formación de consultores internos del Departamento capaces de apoyar todo el proceso de rediseño de los servicios.
- Formación a medida para todos los niveles de empleados públicos, en particular para equipos de atención directa al usuario y a los jefes de esos equipos (*front-line managers*).

Formación y Consultoría son las dos áreas de trabajo de la NSG. La escuela ofrece, además, otros servicios relacionados con esas dos áreas. Sin exponer en detalle su contenido, esos otros servicios son:

Conferencias (Events). Son conferencias de uno o dos días dedicadas a temas amplios relacionados más o menos directamente con la función pública. En ellos intervienen figuras destacadas y se presentan las últimas novedades y la problemática de los temas que se tratan. Son similares a las conferencias profesionales que se organizan para médicos de una especialidad o para informáticos de un área o producto específico. Temas de algunas conferencias recientes: el sistema de acreditación (reconocimiento del valor oficial de los títulos) de la formación en el Reino Unido; la provisión de servicios públicos desde el punto de vista de la auditoría (conferencia organizada en colaboración entre la NSG y la *National Audit Office*); etc.

Consultoría Internacional. La NSG ofrece servicios de consultoría en cualquier parte del mundo referidos a todas las áreas que se han visto en el apartado correspondiente. Aunque el listado de países donde ha trabajado es amplio, se

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

centra sobre todo en países en desarrollo que pertenecen a la *commonwealth* británica.

Publicaciones, libros y recursos. Es sorprendente la escasez y falta de interés de lo que la NSG ofrece en este apartado. Se pueden descargar en PDF los folletos de los programas y grupos de programas de la escuela y las memorias anuales de la escuela. Aparte de eso, algunos informes del Sunningdale Institute sobre liderazgo o estrategias transversales del Gobierno. Puede destacarse, si acaso, el apartado Vídeos, en el que se pueden ver numerosos vídeos que resumen o presentan cursos y programas que se dan en la escuela. En general, este apartado tiene un contenido sobre todo publicitario.

Escuela Virtual. La escuela virtual de la NSG tiene dos funciones: proporcionar cursos on-line, algunos de los cuales tienen tutoría y registro específicos y otros son totalmente abiertos, y, en segundo lugar, permitir el seguimiento y el reforzamiento de cursos presenciales, como, por ejemplo, el que permite conseguir el *Certificate in Training Practice* que se ha expuesto más arriba.

METODOLOGÍA

La formación que proporciona la NSG es práctica en todos los sentidos: es una formación profesional, es decir, está estrechamente ligada a las funciones y al trabajo diario de los alumnos. Una de las áreas de consultoría a la que más atención presta la escuela es la dedicada a la detección de las necesidades de formación en una organización.

Los programas y cursos de la NSG no parten ni de lo que se ha hecho hasta la fecha ni de lo que los responsables de la escuela consideran de interés. Parten de encuestas realizadas en Departamentos y Agencias, del análisis de las estrategias del Gobierno en el área de función pública y del análisis de las necesidades de formación de los distintos organismos en el marco de trabajos de consultoría.

Aún así, hay que señalar que una de las funciones principales de la National School of Government, aunque no se haga explícita, es la creación de una alta función pública con un espíritu corporativo determinado. Dada la distribución de papeles entre políticos y funcionarios en el Reino Unido, es ne-

cesario crear un grupo de funcionarios altamente cualificados que dirijan las organizaciones públicas en el sentido señalado por el Gobierno. De ahí el énfasis en la idea de liderazgo, el hilo conductor de la mayoría de las actividades de la escuela.

“La formación que proporciona la NSG es práctica en todos los sentidos”

La formación en la NSG es práctica también en el sentido de que las técnicas pedagógicas que se utilizan son sólo prácticas. Lo que en el apartado dedicado a la oferta de la NSG se llaman “cursos” no lo son en el sentido tradicional. Aunque pueda haber alguna conferencia o clase magistral, los cursos y programas se basan en el trabajo práctico de los alumnos o, con más precisión, los participantes. Algunas de las técnicas:

- Talleres, en los que los participantes ensayan o practican técnicas concretas. Se dedican sobre todo a las relaciones interpersonales (lenguaje verbal y físico, resolución de situaciones difíciles, etc.)
- Action Learning Sets. Grupos pequeños de personas que trabajan juntas o se dedican a lo mismo que intercambian experiencias sobre el aspecto del programa que sea. Suelen contar con un promotor (en este caso la NSG) y con un facilitador o impulsor, pero el proceso de aprendizaje se basa en compartir y criticar procesos de trabajo concretos.
- Estudios de caso. La técnica que se basa en la exposición de un caso, real o elaborado, y en la adjudicación de papeles a los participantes en el programa para que lo resuelvan.

Por último, la formación de la NSG es práctica en el sentido de que su único objetivo es conseguir la modificación de la conducta de los participantes, trasladando a la práctica lo aprendido. En este sentido, la escuela fomenta y apoya materialmente la creación de redes de interesados o implicados en los distintos temas, de manera que los programas tienen como uno de sus principales objetivos la creación de estas “comunidades de interés”.

En este sentido, son notables los esfuerzos de la escuela por llevar a cabo evaluaciones que muestren los resultados prácticos de sus programas. La NSG siempre ha realizado evaluaciones de sus cursos, como es lógico. Con el tiempo, esas evaluaciones han ganado en sofisticación y alcance. De la simple encuesta final en la que se obtiene poco más que el

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.1. El *Civil Service* y la *National School of Government*

grado de satisfacción del participante, se ha pasado a encuestas más complejas, que se realizan tras cada sesión de cada programa (o sea, 6 en dos días, si hay 3 sesiones por día) además de la final; se realiza también una encuesta adicional a los 6 meses de los programas importantes en la que se solicita que los participantes valoren su impacto práctico.

También se exige a los participantes que al final del programa establezcan por escrito un plan de acción práctico en el que expliquen cómo van a aplicar lo aprendido en sus organizaciones de origen.

A pesar de todo, es prácticamente imposible evaluar cuantitativamente el resultado de la formación de los empleados públicos, incluso de los miembros del SCS, lo que no quiere decir que no se haya obtenido nada de la evaluación. Los resultados de la evaluación dicen, en resumen, lo siguiente:

- Que las *Capability reviews* han ido mejorando conforme se ha ido desarrollando la formación necesaria. Hay que recordar que estas revisiones buscan sobre todo establecer qué lagunas en los conocimientos y habilidades de los empleados públicos dificultan el logro de los objetivos establecidos por el Gobierno, así que este resultado era de esperar: si las CR dicen que tal formación es necesaria, y tal formación se da, la siguiente CR dirá que tal formación se ha recibido.

- Que la formación es esencial en el resultado de la evaluación del desempeño de los altos funcionarios. Aquí también el razonamiento es circular: parte de los objetivos cuyo logro se evalúa son programas de formación. El funcionario debe alcanzar en cierto grado ciertos objetivos para obtener una evaluación positiva; si esos objetivos son en cierta medida formativos, haber recibido la formación es suficiente para ser evaluado positivamente en esa medida.

- Que la satisfacción de los participantes en los programas se acerca cada vez más a los objetivos fijados en este sentido para la NSG. Sin embargo, esa satisfacción nada dice acerca del resultado organizacional de la formación.

Pero, como se ha dicho más arriba, uno de los objetivos del Gobierno es constituir un *sprit de corps* en el SCS, que para eso fundamentalmente se creó. En este sentido, la formación en general, y en particular la que proporciona la NSG, tienen un papel capital y un resultado cierto. Aunque no pueda saberse el resultado práctico de la formación (que no es lo

mismo que decir que no lo tiene o que no es importante), sí se sabe que el SCS es cada vez más un conjunto de profesionales conscientes de que forman un grupo cohesionado con una visión y una misión, que consisten en alcanzar los objetivos fijados por el Gobierno en el menor tiempo, con el menor gasto y con el mayor impacto (que no es lo mismo que decir que lo estén consiguiendo).



“La formación en general, y en particular la que proporciona la NSG, tienen un papel capital y un resultado cierto”

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.2. Premio Latinoamericano de Administración Pública

El 3 de marzo de 2011 se reunió el Jurado de la II edición del Premio Latinoamericano de Administración Pública, convocado en agosto de 2010, para la emisión de su dictamen.

Este galardón surgió en 2009 con el patrocinio del Instituto Nacional de Administración Pública de México y el Instituto Internacional de Ciencias Administrativas. En esta última edición se ha sumado el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social.

Se trata de una convocatoria que premia los estudios realizados sobre el tema propuesto en las bases, que en la primera edición fue "El impacto de la Migración en las Administraciones Públicas". En aquella ocasión se presentaron ensayos de Argentina, Bolivia y México. Una de las particularidades de esta convocatoria es que el Jurado se reúne en una sola sesión de manera virtual, en la que se dirimen las distinciones que se otorgan.

La II edición del Premio Latinoamericano de Administración Pública se ha centrado en el análisis del "Impacto de la Seguridad Social en las Administraciones Públicas de América Latina" y las diferencias que, en perspectiva comparada, presentan unos países y otros del continente hermano. De acuerdo con las bases de participación de esta convocatoria, para poder optar al premio, el trabajo presentado ha de responder al estudio de la vinculación entre la Seguridad Social y la Administración Pública en el marco de las responsabilidades del Estado (estudios del caso, tesis de maestría y doctorado, e investigaciones independientes).

Son varias las razones que llevaron, en esta segunda edición, a los patrocinadores a elegir esta área de investigación, por encima de cualquier otra, como núcleo de los trabajos que se han presentado:

- La Seguridad Social es un tema trascendental en las agendas públicas de todos aquellos Estados del bienestar interesados en adoptar medidas de mejora y adaptación, dentro de un entorno complejo y de restricción agudizada de recursos.

- Comprende la asistencia médica y las prestaciones familiares, y proporciona seguridad en caso de contingencias como la enfermedad, el desempleo, la vejez, la invalidez, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y la maternidad.
- Tiene implicaciones políticas, sociales, económicas, jurídicas y sociales, lo que supone un incentivo para su estudio, reflexión e investigación.
- Tanto las Administraciones Públicas, como las organizaciones de la sociedad civil, están muy interesadas en su adaptación a las nuevas circunstancias sociales y económicas.
- Es un derecho humano fundamental y un instrumento básico para el desarrollo y la reducción de la pobreza. Sólo mediante su aplicación se logran el bienestar y cohesión sociales.

La convocatoria del Premio Latinoamericano de Administración Pública se dirige a empleados públicos, investigadores, académicos, estudiantes de postgrado de países latinoamericanos, que, mediante sus obras presentadas, optan a los siguientes premios:

- Primer Premio: 10.000 dólares estadounidenses, diploma y la publicación de la obra.
- Segundo Premio: 5.000 dólares estadounidenses, diploma y la publicación de la obra.
- Tercer Premio: diploma, publicación de la obra y colección de libros.

Los trabajos deben ser inéditos, estar redactados en español, contar con la participación en su elaboración de un máximo de dos personas, y contener una descripción del enfoque metodológico o empírico adoptado. No pueden presentarse trabajos de instituciones gubernamentales, ni los elaborados por integrantes o empleados de las instituciones que figuren como miembros del Jurado, aquellos que participen en otros concursos similares y tampoco los que no cumplan con las bases de esta Convocatoria, ni los escritos o investigaciones periodísticas.

4. Panorama de la Función Pública

4.2. Experiencias del extranjero

4.2.2. Premio latinoamericano de Administración Pública

A esta edición del Premio Latinoamericano de Función Pública se presentaron cuatro ensayos:

Cobertura de la salud en Argentina, 1990-2003. Dinámica y determinantes.

La Seguridad Social como responsabilidad del Estado y factor de cohesión social. Origen auge y crisis de la Seguridad Social; el caso de México.

Control fiscal de un sistema previsional.

La multiplicación por duplicación y su aplicación a los activos en la contabilidad pública.

Los trabajos presentados son valorados por el Jurado que, en esta segunda edición, está integrado por las siguientes instituciones:

- El Instituto Nacional de Administración Pública de Argentina.
- La Escuela Nacional de Administración Pública de Brasil.
- La Escuela Superior de Administración Pública de Colombia.
- El Instituto Centroamericano de Administración Pública de Costa Rica.
- El Instituto Nacional de Administración Pública de España.
- El Instituto Nacional de Administración Pública de México.
- El Instituto Nacional de Administración Pública de República Dominicana.
- El Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

Tanto en esta edición, como en la anterior convocatoria, las funciones del Jurado son tres: revisar que los trabajos se ajusten específicamente al objeto del concurso; evaluar los escritos que le sean asignados así como realizar las correspondientes calificaciones; y enviar al Comité Técnico las acreditaciones de evaluación de los escritos calificados y acordar el otorgamiento del primer, segundo y tercer premios, así como de otras distinciones que proponga.

INAP

INSTITUTO
NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, A.C.



IIAS
International Institute
of Administrative Sciences



Para llevar a cabo esta labor con objetividad, en la convocatoria se establecen unos criterios de pertinencia de los trabajos, previos a su evaluación, de manera que, en la II edición del Premio Latinoamericano de Administración Pública, las propuestas que se presentaron debían:

- Ser jurídicamente sostenibles o que sugirieran reformas idóneas al marco legal del país de que se trate.
- Señalar con precisión los impactos en las finanzas públicas del país donde se origina el proyecto y atender principalmente la Seguridad Social y los derechos fundamentales de libertad, integración, equidad, respeto, acceso al trabajo, servicios de salud, alimentación y educación.
- Ser de posible aplicación en los procesos administrativos vigentes en cada país.
- Responder al interés general en el contexto de sus relaciones internacionales

Los miembros del Jurado estuvieron auxiliados en esta ocasión por un Comité Técnico a cargo del Instituto Nacional de Administración Pública de México y del Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social.

En fechas próximas se comunicarán los trabajos galardonados en esta II edición del Premio Latinoamericano de Administración Pública.

Más información en www.inap.org.mx; www.iias-iiisa.org y www.ciiss.org.mx

5. La consulta del mes

El sábado a efectos del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

CONSULTA dirigida a la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General de la Función Pública:

¿Cómo debe interpretarse el sábado a efectos del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, regulado en el artículo 48.1.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)?

RESPUESTA:

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula en su artículo 48 los permisos de los funcionarios públicos. En su apartado 1 letra a), dispone lo siguiente: "*Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

De conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, los funcionarios tendrán derecho al disfrute del permiso en el número de días hábiles que, en su caso, corresponda, cuando se produzca la causa legal que lo motiva, siendo criterio de este Centro Directivo que los días de disfrute han de ser los inmediatamente posteriores al hecho causante, sin computar, lógicamente, a tales efectos, los inhábiles y festivos.

El cómputo de los días presenta, no obstante, otra cuestión y es la referida a la consideración de los sábados como días inhábiles, a efectos del disfrute de los referidos permisos.

En este punto, debe señalarse que los permisos son figuras jurídicas habilitadas por el legislador para permitir la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo, estableciendo una singularidad en la relación que vincula al funcionario

respecto de la Administración puesto que exonera a aquél, mientras dure el permiso, de su deber de acudir al puesto de trabajo así como de desempeñar las tareas inherentes al mismo sin ninguna repercusión negativa para el interesado.

Los períodos de disfrute de los permisos, salvo que expresamente se disponga lo contrario, se computan como de servicio efectivo a todos los efectos garantizándose la plenitud de derechos económicos del funcionario durante los mismos.

Naturalmente, las condiciones para que se pueda generar esta singularidad jurídica deben estar previstas en la normativa, y deben estarlo de tal manera que eviten el posible abuso de los permisos, al mismo tiempo que permitan una cierta flexibilidad a la hora de su concesión por parte del gestor.

En este sentido, el artículo 48 del EBEP contiene los supuestos de hecho de los diversos permisos a que tienen derecho los funcionarios públicos así como los días que corresponden por cada uno de ellos. La regulación de este precepto vincula a la Administración y a los funcionarios a la hora de solicitar y conceder los permisos, así como la duración de los mismos.

No obstante, la legislación habilita un margen discrecional para que la Administración pueda aplicar la regulación en materia de permisos; este margen se basa en la apreciación por parte de la Administración de la concurrencia del hecho causante del permiso así como en la valoración que puede realizar, relativa a cómo la concesión del permiso puede afectar a las necesidades del servicio y, en función de esto, conceder o denegar el permiso, siempre mediante resolución motivada.

Este margen no alcanza, sin embargo, al número de días que cabe conceder en cada permiso ya que éstos vienen establecidos en la norma. De esta manera, el legislador ha determinado expresamente los días que deben concederse al funcionario para atender a las necesidades que motivan la solicitud del permiso.

Por ello, en lo que respecta a la consideración de los

5. La consulta del mes

El sábado a efectos del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

sábados como día inhábil a efectos del disfrute de los permisos, debe entenderse que no cabe esa posibilidad ya que si esa hubiera sido la intención del legislador, así se habría trasladado expresamente a Ley, como se ha hecho para las vacaciones anuales retribuidas en el artículo 50 del EBEP que establece que *"a los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales"*.

En conclusión, a efectos del disfrute del permiso que se plantea, el **sábado tiene la consideración de día hábil y, en consecuencia, computa, y ello porque si el legislador hubiera querido regular otra cosa lo hubiese hecho expresamente, como sí lo hace con las vacaciones.**

Marzo de 2011

6. Noticias del INAP

6.1. Actividades formativas



Después del acto de apertura del curso académico de 2011 del INAP, se ha iniciado la formación en materia de lenguas cooficiales para el personal de la Administración Periférica del Estado destinado en las seis Comunidades Autónomas con lengua cooficial. Se realiza en colaboración con las Delegaciones del Gobierno y Comunidades Autónomas correspondientes.

También ha dado comienzo la formación descentralizada llevada a cabo en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno para el personal del Estado destinado en las mismas, y que desarrolla funciones de gestión, apoyo administrativo, y auxiliares.

Entre los cursos que va impartir el INAP en este periodo, destacamos los siguientes:

Curso “Negotiations et lobbying dans l’Union Européenne”

En colaboración con la Escuela Nacional de Administración de Francia (ENA) e impartido en francés, tendrá lugar los días 24 y 25 de marzo en la sede principal del INAP. El curso analizará las principales técnicas de negociación y de toma de decisiones en el ámbito europeo, prestando especial atención a los grupos de interés en la Unión Europea.

Curso descentralizado de desarrollo directivo

Desde el 24 marzo, y con una duración de 72 horas, se celebra en colaboración con la Subdelegación de Gobierno de Albacete. Este curso forma parte del área de Dirección Pública del Programa de Directivos del INAP, y persigue desarrollar competencias directivas, privilegiando módulos que favorecen



6. Noticias del INAP



el uso de nuevas técnicas gerenciales y el desarrollo de habilidades profesionales.

Curso “El diseño de políticas públicas: metodologías y técnicas”

Comienza el 28 de marzo, con diferentes módulos que suman un total de 40 horas. El curso contará con una primera parte dedicada al diseño genérico de políticas públicas (12 horas), y una segunda parte de casos prácticos (28 horas) en la que se analizará el diseño de las políticas públicas de inmigración, sanidad, educación, defensa, igualdad y discapacidad, entre otras.

La muestra del interés que suscitan las actividades formativas del INAP queda reflejado en el elevado volumen de solicitudes recibidas para los cursos de Administración Electrónica, Formación General, e Idiomas, en la convocatoria del primer semestre del año: 117.288.



6.2. Formación para el empleo

El 17 de marzo se celebrarán las reuniones de las Comisiones de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (antigua formación continua) en las que, entre otras cuestiones, se aprobarán formalmente los planes de formación, para 2011, de los diferentes promotores de formación.

6. Noticias del INAP

6.3. Actividades en el ámbito de formación local

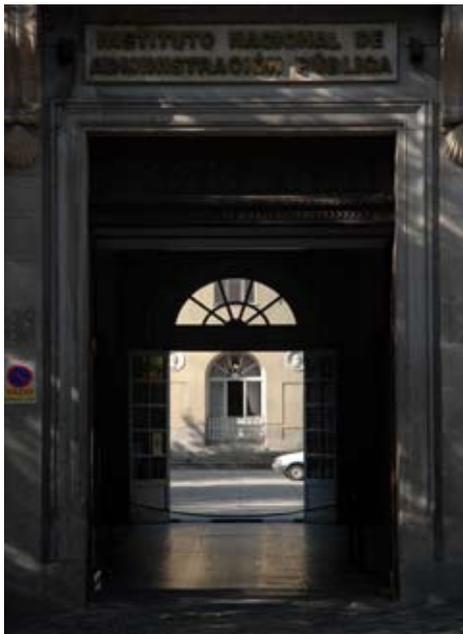
El INAP recibe la visita de un representante del Instituto Nacional de Estudios Territoriales Francés

Pierre Schreiber, responsable de la misión Europea del INET, Instituto Nacional de Estudios Territoriales francés, visitó el INAP el 28 de febrero de 2011. El INET depende directamente del CNFPT, Centro Nacional de la Función Pública Territorial francesa, institución vinculada a los más de 36.000 Municipios existentes en Francia y que ofrece un total de 830.000 horas de formación al año, para los funcionarios locales y territoriales.

El día 1 de marzo mantuvo una breve reunión con el director del INAP, a modo de recapitulación de su visita, en la que agradeció la atención recibida y expuso el interés de la institución a la que representa por conocer mejor el INAP y establecer alguna vía de colaboración en la formación de funcionarios locales, especialmente los de carácter directivo.

Formación en colaboración

Ya se han publicado las primeras resoluciones en las que se convocan curso del INAP en colaboración con Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares, y CCAA uniprovinciales. Las Diputaciones de Ávila, Ciudad Real, Toledo, Segovia, Badajoz, Zamora y Valencia, el Consell Insular de Mallorca y el Cabildo Insular de Fuerteventura son las entidades con cuya colaboración se ha iniciado la oferta formativa de este tipo de cursos para 2011.



6. Noticias del INAP

Teleformación

Ha finalizado el plazo de presentación de solicitudes para las cuatro ediciones del curso sobre régimen electoral local. La media de solicitudes por edición ha sido de 1.300.

6.4. Desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de 2010

Los Tribunales de los procesos selectivos del Subgrupo A1 y la Comisión Permanente de Selección continúan desarrollando sus trabajos.

En el proceso selectivo para el ingreso libre y acceso por promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo al Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado, tras la publicación de la lista de aspirantes que han superado el tercer ejercicio, se está a la espera de la realización del cuarto y último ejercicio de los que consta esta oposición.

En el proceso selectivo para el acceso por promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, todavía continúan las sesiones de lectura ante el Tribunal del segundo ejercicio, que se prolongarán hasta el próximo 9 de marzo.



6. Noticias del INAP



Por lo que se refiere a los procesos selectivos gestionados directamente por la Comisión Permanente de Selección y en el ámbito de la promoción interna, respecto a los Cuerpos y Escalas del Subgrupo A2, tanto en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, como en el de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado así como en la Escala de Gestión de Organismos Autónomos, tras la publicación de las relaciones de opositores que han superado la fase de oposición, ha comenzado la fase de concurso.

Finalmente, en cuanto a los procesos selectivos para el ingreso libre, tanto en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado como en el de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, tras la realización del tercer y último ejercicio de ambos procesos en la sede principal del INAP el pasado 23 de febrero, los opositores están leyendo sus ejercicios ante la Comisión Permanente de Selección.

6.5. Actividades de cooperación internacional

El 24 de febrero el INAP celebró una sesión informativa ("Info-day") sobre los premios EPSA 2011 (European Public Sector Award). Este Info-Day era la continuación de otras jornadas similares celebradas en Viena (3 de febrero), Bruselas (7 de febrero), Budapest (10 de febrero), Trodheim (Noruega, 11 de febrero), Bucarest (17 de febrero) y Barcelona (23 de febrero). El lanzamiento oficial de los premios EPSA 2011 tuvo lugar el 17 de enero en Bruselas.



6. Noticias del INAP

Los Premios EPSA nacen en 2007 con carácter bianual como plataforma para fomentar el uso de las buenas prácticas en el sector público europeo así como la modernización e innovación de sus estructuras. En 2009 EIPA (European Institute of Public Administration) comienza a dirigir estos premios que desde entonces han ido creciendo en reconocimiento, participación y difusión.

En la jornada de "Info-day" celebrada en la sede del INAP participaron como invitados el Sr. Alexander Heichlinger, Director de los premios EPSA y de la antena de EIPA en Barcelona y Sr. Jordi Joly, Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Sant Cugat del Vallés (Barcelona), cuyo proyecto resultó ganador en la convocatoria de EPSA 2009.

Asistieron además representantes de distintos Ministerios, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones del sector público interesadas en presentar sus proyectos a la nueva edición de los Premios EPSA 2011.

EIPA requiere que los proyectos que se presenten estén ya implementados o en desarrollo, con un impacto verificable y que se pueda medir cualitativa o cuantitativamente. El proceso de presentación y aplicación se hace "on-line", lo que lo convierte en un proceso simple y directo y que requiere una inversión económica mínima.

El plazo de presentación de proyectos finaliza el próximo 25 de marzo.

Para más información, consulte en la web del INAP el documento: "EPSA: Premios a la innovación y al progreso, la «CHAMPIONS LEAGUE» de las buenas prácticas en el Sector Público Europeo".



6. Noticias del INAP

6.6. Publicaciones y estudios



*Presentación del libro **Del Derecho Administrativo de nuestro tiempo**, del Profesor Dr. Lorenzo Martín-Retortillo Baquer*

El próximo día 24 de marzo a las 13:00 horas, en el Aula Magna de la sede del INAP de Madrid, tendrá lugar el acto de presentación del libro **Del Derecho Administrativo de nuestro tiempo**, del Profesor Dr. Lorenzo Martín-Retortillo Baquer.

En cuanto a las publicaciones recientes del INAP, destacamos las siguientes:

La alta dirección pública: análisis y propuestas

Coordinado por los profesores Luis Ortega Álvarez y Luis F. Maeso Seco. Este libro, producto del trabajo del Grupo de Investigación para el estudio del empleo público creado por el INAP, presenta aportaciones de Mikel Gorriti, Susana Rodríguez Escanciano y Rafael Jiménez Asensio, además de Luis Ortega y Luis Maeso. La figura del directivo profesional se analiza desde diferentes puntos de vista: la regulación de la misma en el EBEP, su realidad en las administraciones públicas españolas, la dirección pública y el liderazgo en las organizaciones, directivos públicos y régimen jurídico laboral, la dirección pública en Cataluña, etc.

Un libro especialmente oportuno en un momento en que las administraciones públicas españolas deben reinventarse para responder a exigencias sociales y políticas crecientes.



6. Noticias del INAP



La gestión del rendimiento: perspectivas multidisciplinares

Editado por los profesores Richard Thorpe, de la universidad de Leeds en el Reino Unido y Jacky Holloway, de la escuela de negocios de la Open University británica, publicado originalmente hace dos años por la editorial Palgrave. El objetivo de esta obra es ofrecer una visión general de la gestión del rendimiento, sobre todo en el sector empresarial, desde distintas perspectivas disciplinares, basada en investigaciones empíricas y con a vocación de sentar bases teóricas sólidas en un campo resbaladizo pero apasionante: el que estudia qué funciona y por qué en las organizaciones.



El control social de la administración pública. Escenario, avances y dilemas en Brasil

Coordinado por Alvaro Martín Guedes y Francisco Fonseca. Aunque naturalmente centrado en la realidad brasileña, este libro aborda una cuestión relevante hoy para cualquier democracia: cómo puede controlarse la acción de la administración pública, en tanto que ejecutora de las decisiones políticas. Se tratan así aspectos como el funcionamiento de los tribunales de cuentas o instituciones similares, la evaluación de las políticas públicas como forma de control social o las iniciativas de transparencia y participación directa de la población en el quehacer administrativo.



BOLETÍN
DE FUNCIÓN PÚBLICA
del **INAP**

Número 2, MARZO DE 2011



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA