



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

PROVISION Y MOVILIDAD DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN

Presentado por: Inmaculada San Frutos de Diego

Tutelado por: María Luisa Piñuela Martín

Segovia, a 22 de Junio de 2.015

ÍNDICE

ABREVIATURAS	Página 5
INTRODUCCIÓN.....	Página 6

CAPITULO 1

Sistemas de Provisión

1.1. Introducción	Página 8
1.2. Concurso	Página 9
1.2.1. Publicación.....	Página 9
1.2.2. Clases de Concursos	Página 10
1.2.3. Requisitos para participar en los concursos	Página 10
1.2.4. Valoración de méritos	Página 11
1.2.5. Toma de posesión	Página 11
1.2.6. Personal laboral.....	Página 11
1.3. Libre Designación	Página 12
1.3.1. Procedimiento	Página 13
1.3.2. Toma de posesión	Página 13
1.3.3. Cese.....	Página 13
1.4. Comparativa entre concurso y libre designación	Página 14

CAPÍTULO 2

Otras formas de provisión

2.1. Introducción	Página 16
2.2 Clases de movilidad de personal funcionario	Página 16
2.2.1. Movilidad del funcionario de carrera.....	Página 16
2.2.2. Movilidad por razón de violencia de género.....	Página 17
2.2.3. Movilidad voluntaria entre administraciones públicas	Página 17
2.2.4. Reasignación de efectivos	Página 17
2.2.5. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo	Página 18
2.2.6. Movilidad por razones de salud o rehabilitación	Página 18
2.2.7. Permuta	Página 18
2.2.8. Comisiones de servicio	Página 18
2.2.9. Adscripción provisional	Página 19
2.3. Movilidad del personal laboral	Página 19
2.3.1. Movilidad por violencia de género de la mujer laboral	Página 19

2.3.2. Movilidad voluntaria entre administraciones públicas	Página 19
2.3.3. Reasignación de efectivos	Página 20
2.3.4. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.....	Página 20
2.3.5. Permuta	Página 20
2.3.6 Adscripción temporal a puestos vacantes	Página 20
2.3.7. Movilidad funcional.....	Página 21
2.3.8. Movilidad funcional por incapacidad laboral	Página 21
2.3.9. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional	Página 21
2.3.10. Movilidad sin cambio de funciones	Página 22
2.3.11. Traslado obligatorio	Página 22
2.3.12. Movilidad geográfica temporal	Página 22
2.3.13. Movilidad por disminución de capacidad	Página 23
2.3.14. M. funcional para la protección a la maternidad y a la lactancia	Página 23

CAPÍTULO 3

Leyes de Función Pública posteriores al EBEP

3.1. Introducción.....	Página 26
3.2. Leyes de Función Pública posteriores al EBEP	Página 26
3.2.1. Baleares.....	Página 27
3.2.2. Comunidad Valenciana	Página 27
3.2.3. Castilla-La Mancha.....	Página 28
3.2.4. Principado de Asturias	Página 29
3.2.5. Extremadura.....	Página 29
3.2.6. Galicia.....	Página 30

CAPÍTULO 4

Funcionarios locales con habilitación nacional

4.1. Introducción.....	Página 33
4.2. Novedades de funcionarios locales con habilitación nacional	Página 33
4.3. Comunidad Valenciana.....	Página 34
CONCLUSIÓN.....	Página 36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Página 37

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
LBRL	Ley de Bases del Régimen Local
LERSAL	Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local
LFCE	Ley de Funcionarios Civiles del Estado
LMRFP	Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública
RGIP	Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promociones profesionales de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
STC	Sentencia
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
III Convenio	III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado

INTRODUCCIÓN

En la actual crisis en que vivimos, en la que existe tanto paro, las condiciones laborales son tan precarias y las exigencias en las demandas de trabajo son en ocasiones desmesuradas, han sido muchas las críticas que han recibido los empleados públicos, por tener un trabajo estable y un salario fijo.

Sin embargo, tanto el personal laboral fijo, como el funcionario de carrera han conseguido la plaza por haber aprobado una oposición o concurso-oposición en su caso. Plazas que han sido publicadas en el Boletín Oficial correspondiente y a las que todo aquel que cumpla con los requisitos puede acceder en igualdad de condiciones, tantas veces exigida en la Constitución Española (CE).

Pese a que los empleados públicos son los trabajadores con el empleo más estable que existe, desde que comenzó la crisis en España han visto mermados sus derechos: bajada del salario, aumento de la jornada laboral, supresión de una paga extraordinaria, reducción de los días de asuntos particulares y por antigüedad, además de haber suprimido o reducido al mínimo el número de plazas en las ofertas de empleo público, tanto para nuevo ingreso, como para promoción interna. Así, además de verse con más trabajo por ni siquiera cubrir las jubilaciones que se llevan a cabo, tampoco tienen posibilidad de ascenso a través de las convocatorias por promoción interna por la falta de éstas.

Por todo ello vamos a analizar las posibilidades de promoción que tienen los trabajadores al servicio de las administraciones públicas partiendo del Capítulo III del Título V de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), titulado “Provisión de puestos de trabajo y movilidad”, así como del Capítulo II del Título III, cuyo título es “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”.

Así, el personal incluido en el ámbito de aplicación del art. 2 del EBEP que tenga normativa específica propia va a quedar fuera de este estudio para centrarnos en el personal al servicio de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las Administraciones de las Entidades Locales.

El EBEP, a pesar de ser del año 2007, en su Disposición Final Cuarta informa que entrará en vigor en un mes desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Por tanto, como su publicación fue el 13 de abril, su entrada en vigor se produjo el 13 de mayo. Pero también nos dice que determinados Capítulos de diferentes Títulos, no producirán efectos hasta que entren en vigor las Leyes de Función Pública que desarrollen el EBEP. Así, su entrada en vigor queda condicionada a la publicación y entrada en vigor de las diferentes Leyes de Función Pública en desarrollo del EBEP. La Ley de Función Pública estatal no ha desarrollado los Títulos pendientes de entrar en vigor y pocas han sido las Comunidades Autónomas que lo han desarrollado, por tanto, mientras no se pongan al EBEP siguen en vigor las antiguas.

CAPÍTULO 1
SISTEMAS DE PROVISIÓN

1.1. Introducción

La Exposición de Motivos del EBEP reconoce que nace en base a un mandato constitucional, ya que el art. 103.3 de la CE establece que una ley ha de regular el estatuto de los funcionarios públicos, atribuyéndole al Estado según el art. 149.1.18 de la CE la competencia de las bases del régimen estatutario de sus funcionarios. Así pues, el EBEP recoge las bases que han de desarrollarse en las diferentes Leyes de Función Pública.

Aunque el EBEP deja abiertos muchos temas, nos vamos a centrar en la provisión de puestos de trabajo y movilidad recogido en el Capítulo III del Título V del EBEP, que es uno de los capítulos que aún no ha entrado en vigor ni para el personal al servicio de la Administración General del Estado ni para el de las Comunidades Autónomas donde no se han desarrollado sus correspondientes Leyes de Función Pública.

Ha de desarrollarse una Ley de Función Pública que regule el personal dentro del ámbito de la Administración General del Estado, así como una para cada Comunidad Autónoma, excepto las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que al carecer de ella, han de regirse por las Leyes estatales.

El EBEP en el art 78.1 señala los principios en que se han de basar las Administraciones Públicas para la provisión de los puestos de trabajo, que son los mismos que para el acceso al empleo público, es decir, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se trata de principios constitucionales; en el caso de igualdad está regulado en el art. 14 de la CE donde se excluye cualquier tipo de discriminación, el mérito y la capacidad en el acceso a la función pública están recogidos en el art. 103.3 CE; la publicidad, pese a no estar incluida en la CE, se puede decir que está implícita en la igualdad, porque al requerir la publicación en el Boletín Oficial correspondiente hace que todos tengan las mismas oportunidades.

Al no encontrarse en vigor en todas las Comunidades Autónomas ni en el Estado el Capítulo del EBEP dedicado a la provisión y movilidad, hemos de remitirnos a la legislación que no se opone al mismo tal y como recoge la Disposición Final Cuarta del EBEP.

En el caso de provisión en funcionarios de carrera, todas las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas, el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE), la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, 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 (RGIP), coinciden con el art. 78.2 del EBEP al enumerar como los procedimientos de provisión el concurso y la libre designación con convocatoria pública. En el caso de la Administración Local, habrán de regirse por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), y según su art. 3 las entidades locales territoriales son el Municipio, la Provincia y la Isla en los archipiélagos balear y canario, así como las Comarcas u otras entidades que agrupen varios Municipios, las Áreas Metropolitanas y las Mancomunidades de Municipios; además de por la legislación estatal en materia de función pública, y por la autonómica según el art. 149.1.18 CE (art. 92.1 LBRL).

En caso del personal laboral hemos de tener en cuenta según el art. 83 del EBEP, a los Convenios Colectivos de cada Comunidad Autónoma, así como a la Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (III Convenio), o en su defecto por el del personal funcionario de carrera. Según el art. 7 del EBEP, el personal laboral ha de regirse

por los diferentes Convenios Colectivos que les sean de aplicación, y en su defecto por el TRLET, así como por los preceptos del EBEP y de las Leyes de Función Pública que lo dispongan.

Así a nivel estatal, según el art. 14 del III Convenio, la clasificación del personal laboral se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías, y/o especialidades, todo ello con el fin de ordenar los diferentes puestos en función de la titulación, formación y capacitación para llevar a cabo las diferentes funciones que han de llevar a cabo en los niveles y así poder establecer mecanismos de carrera y facilitar la promoción.

En el art. 78.2 del EBEP, nos indica cómo se llevarán a cabo los procedimientos de provisión de cada Administración pública que son a través del concurso y de la libre designación con convocatoria pública.

Tanto en los sistemas de provisión del concurso como de la libre designación tienen acceso tanto los funcionarios de carrera, como el personal laboral fijo, ya sea fijo-discontinuo, o fijo a tiempo parcial. El resto del personal al servicio de la Administración recogido en el art. 8 EBEP, que son el personal funcionario interino, el personal laboral indefinido y el personal eventual, no pueden acceder a estos procedimientos de provisión por tener la condición de temporalidad.

El EBEP deja abiertas a las Leyes de Función Pública otros procedimientos de provisión (art 78.3 EBEP).

Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, tanto por concurso, como por libre designación, han de publicarse en el Boletín Oficial correspondiente (art. 38 RGIP), dándose con ello la publicidad exigida en el art. 78.1 del EBEP:

1.2. Concurso

Tanto el EBEP como el RGIP coinciden al decir que el concurso es el procedimiento normal para la provisión de puestos de trabajo. Los Convenios Colectivos lo llaman concurso de traslados.

Como es un procedimiento de provisión tanto para personal funcionario como para personal laboral se encuentra regulado en el art. 79 del EBEP y en el Capítulo II del Título III del RGIP, que comprende los art. 39 a 50, así como los Convenios Colectivos de las Comunidades Autónomas y el III Convenio.

En el concurso se valoran los méritos, capacidades y aptitudes de los candidatos por órganos colegiados creados al efecto, que son las Comisiones de Valoración, que han de actuar con imparcialidad y objetividad.

Hay que tener en cuenta que en un concurso no tienen por que ocuparse todas las plazas convocadas, pueden quedar desiertas cuando ningún candidato cumpla los requisitos exigidos para que se le pueda asignar, o cuando no haya sido solicitada esa plaza por los candidatos.

1.2.1. Publicación

El punto de partida es la publicación de la convocatoria, que previamente cada Administración Pública ha autorizado, en el Boletín Oficial correspondiente. En ella deben figurar las plazas a cubrir, que deben ser las que se contemple su cobertura a través de este sistema en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y que no estén ocupadas por funcionarios de carrera o personal laboral fijo en su caso, con las características de los puestos, como denominación, nivel, descripción, localización de los puestos a cubrir. También debe contener los requisitos necesarios para acceder al

puesto, los méritos que se valorarán y como se computarán, así como la composición de las Comisiones de Valoración.

La convocatoria adopta la forma de resolución de la autoridad competente y ha de ser publicada, marcando el momento de la publicación el inicio de efectos ante terceros. Desde ese momento no podrá ser anulado unilateralmente por la Administración. Y de igual forma, convocado un concurso, los puestos incluidos en él no pueden excluirse, ni siquiera en base a un modificación del sistema de provisión en la RPT (por ejemplo pasar del sistema de concurso al de libre designación) posterior a la convocatoria, porque la convocatoria, como “ley del concurso” vincula a la Administración en aplicación de los principios de ejecutividad, irretroactividad de los actos administrativos y seguridad jurídica. (Corral Villalba, 2013)

Dentro de la convocatoria, en forma de anexo suelen figurar las solicitudes que han de rellenarse para poder participar en el concurso. Con ella se deben adjuntar los méritos a valorar. Todo ello ha de presentarse en la forma en que se regulen en las bases, bien por registro o electrónicamente.

Dentro de la convocatoria podrá añadirse una segunda fase al concurso, consistente en la provisión de “puestos a resultas”, que consiste en la cobertura de los puestos que queden vacantes una vez se haya procedido a la adjudicación de sus titulares a otros solicitados y éstos pasen a estar vacantes. Para la adjudicación de estos puestos se aplicarán los mismos requisitos que en la primera fase de adjudicación de vacantes.

La convocatoria habrá de fijar la fecha de resolución del concurso, en caso de no incluirse, según el art. 47 RGIP se establece como plazo de resolución dos meses desde la fecha fin del plazo de presentación de solicitudes.

Hay que tener en cuenta que la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el art. 49.1 establece la posibilidad de ampliación de plazos de resolución, siempre que hayan sido notificados a los interesados, en este caso a través de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente, no pudiendo ser superior a la mitad del plazo inicial.

1.2.2. Clases de concursos

Con carácter general el concurso ordinario es el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, sin embargo, cuando las convocatorias lo determinen, en atención a los puestos a cubrir, podrán convocarse concursos específicos, que constarán a la hora de la valoración de dos fases: la primera es la valoración de los méritos, al igual que los concursos ordinarios; y una segunda, que para tenerse en cuenta se puede exigir una puntuación mínima en la primera, consistente en valorar los méritos específicos requeridos en los puestos, pudiendo incluso requerir memorias, consistentes en análisis según el candidato de las funciones, condiciones y medios del puesto, o entrevistas sobre las características del puesto, o incluso memoria y entrevista, si previamente se ha especificado en la convocatoria.

1.2.3. Requisitos para participar en los concursos

Podrán participar en los concursos todos los funcionarios de carrera y personal laboral fijo que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria en la fecha fin de presentación de solicitudes, que también figura en las bases de la convocatoria, cualquiera que sea su situación administrativa, salvo cuando tengan suspensión en firme.

Para poder participar en los concursos se exige un periodo mínimo de permanencia en el puesto anterior que cada Ley de Función Pública ha de establecer. Así, la LMRFP en su art.20.1.f) y el art.41.2 RGIP, nos dice que se ha de permanecer un mínimo de dos años en un puesto para poder acceder a otra plaza a través del concurso, salvo que sea en la misma Secretaría de Estado o

Departamento ministerial. En el caso de las Comunidades Autónomas, se ha de permanecer también dos años, salvo que las Leyes de Función Pública dispongan otros plazos.

Con carácter general se trata de un procedimiento voluntario, salvo: para los empleados públicos que se encuentren en situación de excedencia forzosa o expectativa de destino, ya que si no concursasen pasarían a la situación de excedencia voluntaria; y para los que ocupen puestos de forma provisional, excepto cuando tengan otro puesto en propiedad. Para éstos, por estar obligados a concursar no se exigirá periodo mínimo de permanencia.

1.2.4. Valoración de méritos

Los méritos a valorar han de ser los adecuados a los puestos ofrecidos, como el grado personal consolidado, cursos de formación realizados si tienen relación directa con el puesto de trabajo y la antigüedad. También ha de figurar tanto la puntuación máxima, como el modo de valoración.

Se encargan del cómputo de los méritos las Comisiones de Valoración creadas al efecto. Han de estar constituidas por un mínimo de cuatro miembros, que han de pertenecer a Cuerpos y Escalas de Grupo de igual o superior titulación exigida para los puestos convocados, y han de ser nombrados por la autoridad convocante. Podrán contar con expertos en calidad de asesores con voz pero sin voto.

1.2.5. Toma de posesión

El plazo para la toma de posesión habrá de publicarse en la resolución, y empieza a computar desde el día siguiente al del cese, que será dentro de los tres días siguientes a la publicación. La toma de posesión será de tres días cuando no conlleve el cambio de residencia del funcionario, o un mes si implica cambio de residencia, o aquellos que reingresen al servicio activo. El plazo empieza a computar tras finalizar los permisos y licencias concedidos. En caso de que implique el reingreso al servicio activo, la toma de posesión computa desde la publicación de la resolución.

Por necesidades del servicio podrá ser diferido el cese hasta en veinte días, y excepcionalmente en tres meses si se impide que se realice el normal funcionamiento del servicio. El plazo posesorio se considera como servicio activo, excepto cuando se realice el reingreso desde una excedencia.

Los destinos son irrenunciables, salvo que se obtenga otro puesto diferente obtenido a través de convocatoria pública antes de que finalice el plazo para realizar la toma de posesión, bien a través de otro concurso, ya sea ordinario o específico, o a través de libre designación. Al ser destinos de carácter voluntario no generarán derecho a indemnización.

1.2.6. Personal laboral

En el caso de concursos para el personal laboral se encuentra regulado en el art. 29 del III Convenio. El procedimiento es similar al concurso de funcionarios, destacando que: pueden participar todos los trabajadores fijos que estén en activo o excedencia voluntaria siempre que el puesto de trabajo a cubrir sea de su grupo profesional u otro inmediatamente inferior; los concursos serán abiertos y permanentes entre departamentos y han de resolverse en el primer semestre de cada año, de lo que se deduce que ha de haber concursos anuales; y los trabajadores fijos-discontinuos o los que tengan contrato a tiempo parcial que lleven en el trabajo un tiempo mínimo de tres años podrán optar por vacantes a tiempo completo.

En los Convenios Colectivos se regulará el período mínimo de permanencia para poder participar en un concurso, que con carácter general será de dos años.

También se permite por necesidades del servicio diferir el traslado por un tiempo máximo de tres meses, periodo que se computará a efectos de contabilizar los dos años de permanencia en el puesto para tener acceso a un nuevo concurso.

Excepcionalmente se podrán convocar concursos de carácter restringido cuando lo permita la planificación global de recursos humanos. En él se determinarán las vacantes a ofertar y los posibles candidatos teniendo en cuenta las localidades y áreas de actividad.

Los méritos que se pueden baremar han de estar fijados en la convocatoria, no pudiendo exceder del 60% los méritos profesionales, del 30% los académicos y del 30% la antigüedad. En caso de tratarse de traslados obligatorios se ha de partir con un mínimo del 50% de la puntuación establecida en las bases de la convocatoria de la suma del total de méritos profesionales, académicos y antigüedad, excepto cuando se establezca otra cosa en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente. Cuando existe empate, se podrán valorar además circunstancias personales y familiares, entre ellas: el destino del cónyuge o pareja de hecho acreditada, siempre que sea empleado público fijo en cualquier Administración; cuidado de hijos de hasta doce años cuando se acredite que mejora la atención del menor; o cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida y se acredite una mejor atención.

1.3. Libre Designación

Libre designación con convocatoria pública es la otra forma de provisión reconocida en el art 78 del EBEP para cada Administración Pública. El art. 36.1 del RGIP lo reconoce como sistema de provisión para funcionarios.

Está regulado en el art. 80 del EBEP y el Capítulo III del Título III que comprende los art. 51 al 58. Consiste en la apreciación de la idoneidad de los candidatos en base a los requisitos que exige la convocatoria de una forma discrecional.

El III Convenio no contempla la libre designación como forma de provisión. Sin embargo, no está excluida expresamente. Hay que tener en cuenta lo que se determine en las RPT, ya que existen puestos, entre ellos el de conductor de alto cargo, que suele estar reservado a este sistema de provisión.

Son los Ministros y los Secretarios de Estado dentro de sus competencias quienes están facultados para proveer los puestos de libre designación, y siempre con cierta limitación.

Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de Subdirector general, Delegados y Directores territoriales, provinciales o Comisionados de los Departamentos ministeriales, de sus Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, Secretarías de Altos Cargos de la Administración y aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para lo que así se determinen en las relaciones de puestos de trabajo. (art. 51.2 RGIP)

El EBEP deja a las Leyes de Función Pública el establecimiento de los criterios para determinar los puestos que puedan ser cubiertos por este procedimiento en base a la responsabilidad o confianza.

Las Leyes de las comunidades autónomas habilitan para la libre designación en supuestos muy amplios, y así en la Comunidad de Castilla y León el artículo 48.2.b) de la Ley 7/2005, de 7 de mayo, permite llegar hasta el nivel igual o superior al de jefe de servicio. Y en la práctica los supuestos a que se hace extensivo son mucho más extensivos, llegando en ocasiones a puestos típicos de técnico, sin ostentar niveles de jefatura. Por ello, se comprenderá la necesidad de que quede plenamente acreditada la motivación necesaria para justificar el sistema elegido, se insiste que excepcional, y ello para evitar

la subversión de todo el sistema de provisión que se está produciendo, que está convirtiendo en ordinario, lo que debe ser un sistema excepcional. (Fresneda Plaza, s.f.)

La STC 1023/13 de 30 de septiembre de 2013, del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en su Fundamento Jurídico primero argumenta que la libre designación es un sistema excepcional para la provisión de puestos de trabajo de los funcionarios públicos que ha de justificarse y razonarse de forma motivada individualmente.

... se trata de un sistema excepcional, pues de lo contrario quedarían comprometidos los principios de mérito y capacidad en la regulación de la carrera funcionarial. De ahí que el ámbito de los puestos a cubrir por libre designación deba ser, en todo caso, reducido. (Sánchez Morón, 2013)

1.3.1. Procedimiento

Los puestos de libre designación han de convocarse a través de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente, donde han de constar la descripción del puesto y los requisitos necesarios. La convocatoria ha de contener la denominación, nivel, localización del puesto, así como los requisitos mínimos exigidos a los candidatos.

Se dispone de un plazo de quince días desde su publicación para remitir la solicitud al órgano que ha convocado, aunque en las bases de la convocatoria ha de figurar el plazo de presentación de solicitudes.

Es necesario un informe previo del titular del centro o unidad del puesto que se vaya a cubrir, que en caso de no emitirse en un plazo de quince días naturales se considera favorable. El hecho de que este informe fuera desfavorable no impide que se pueda efectuar el nombramiento si se tiene autorización del Secretario de Estado para la Administración Pública.

Para determinar la idoneidad de los candidatos se puede necesitar la intervención de especialistas.

Las resoluciones de nombramientos han de ser motivadas, ya que el candidato elegido ha de cumplir con los requisitos exigidos en la convocatoria. Pueden que las plazas no se lleguen a cubrir.

Así, mediante la STC 599/2014 del 30 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, se anuló y dejó sin efecto jurídico alguno por ser contrario a derecho, un puesto de libre designación por no estar debidamente motivado.

Hay un plazo de un mes prorrogable por otro más desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes para efectuarse el nombramiento.

1.3.2. Toma de posesión

La toma de posesión es la misma que en el caso de concursos, tres días si no implica cambio de domicilio y un mes cuando implica el cambio de domicilio.

Cabe la posibilidad que el Subsecretario del Departamento donde el funcionario preste servicios pueda diferir el cese hasta en veinte días hábiles por necesidades del servicio, debiéndose comunicar a la unidad donde haya sido destinado. (Lorenzo de Membiela, s.f.)

1.3.3. Cese

Los funcionarios que hayan sido nombrados por este procedimiento podrán ser cesados con carácter discrecional debiendo quedar debidamente motivado.

Así la facultad discrecional de la autoridad competente permite cesar a los empleados públicos que hayan obtenido el puesto por libre designación cuando no se tiene suficiente confianza en ellos para el desempeño de su cargo, considerándolo como “falta de idoneidad”. (Lorenzo de Membiela, s.f.)

Una vez cesados se les deberá asignar un puesto provisional que no se difiera en más de dos niveles al de su grado, en el mismo municipio hasta que obtenga otro de carácter definitivo.

A pesar de ser un puesto no permanente, durante la permanencia en el puesto de libre designación computará a efectos de consolidación de grado.

Cuando se obtiene un puesto de libre designación en otra administración, pasará a ser una movilidad interadministrativa que veremos más adelante.

1.4. Comparativa entre concurso y libre designación

En primer lugar, el concurso tiene un carácter objetivo, es el sistema de provisión utilizado para la cobertura de la mayor parte de los puestos en las administraciones públicas. Requiere de un proceso largo y complicado para poder garantizar la objetividad y transparencia del cumplimiento de los principios de mérito y capacidad. Sin embargo, la libre designación se caracteriza por la enorme discrecionalidad. Con este sistema se puede seleccionar para un puesto al candidato que considere oportuno el responsable del departamento sin tener en cuenta más consideraciones que el cumplimiento de unos mínimos requisitos legales. Aun cuando este sistema está pensado para cubrir los puestos más elevados de la Administración o los de confianza política, la realidad es que cada vez se hace más frecuente su uso. (Muñoz Llinás, s.f.). A continuación y abundando en la diferencia objetividad-discrecionalidad se aprecia que en el concurso se dan sin lugar a dudas los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin embargo, en el caso de la libre designación no se puede decir que hayan obtenido el puesto por el cauce más riguroso ni vinculados a los principios constitucionales (Arroyo Llanes, s.f.)

En segundo lugar, otra diferencia entre los sistemas de provisión de concurso y libre designación radica en que el puesto obtenido a través del concurso lo es con carácter definitivo, mientras que la libre designación se caracteriza por la provisionalidad.

También es significativo que en ambos casos se consolida grado, pese a que en el caso de la libre designación se trate de un sistema de provisión temporal.

CAPÍTULO 2
OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN

2.1 Introducción

El art. 78.3 del EBEP deja abiertas a las Leyes de Función Pública que lo desarrollen otros procedimientos de provisión, entre ellos, “permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos”.

Para ello y como no se han desarrollado Leyes de Función Pública en todas las Comunidades posteriores al EBEP, se siguen rigiendo por las antiguas leyes de Función Pública que no se oponen al EBEP, así como por las leyes estatales mencionadas anteriormente que no se oponen al EBEP, y a los Convenios Colectivos y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (TRLET), en caso del personal laboral.

Así podemos hablar de diferentes movilidades, que pueden ser movilidad forzosa, cuando es la administración la que obliga al empleado público a cambiarse de puesto de trabajo; movilidad voluntaria, cuando es el empleado público quien solicita el cambio, como es el caso del concurso y la libre designación ya vistos.

Como veremos son muchas las formas de movilidad reconocidas para tratar de contemplar todas las posibilidades que puedan darse, aún así se van añadiendo según se va ordenando con la nueva legislación.

Existen situaciones especialmente protegidas como son la movilidad por violencia de género, por razones de salud o rehabilitación, y para la protección a la maternidad y a la lactancia. De entre ellos sólo es definitivo el de la movilidad por la violencia de género, siendo las otras movilidades únicamente hasta que desaparezca el motivo de ese cambio de puesto.

Exceptuando la permuta que sólo se produce por interés de los trabajadores, y la movilidad interadministrativa, que ha de ir acompañada de otros sistemas de provisión como son el concurso y la libre designación, el resto de procedimientos de provisión se producen por necesidades del servicios, que en principio tiende a ser voluntario y por el menor tiempo posible.

2.2. Clases de movilidad de personal funcionario

2.2.1. Movilidad del personal funcionario de carrera

Lo contempla en art. 81 del EBEP, y como el propio nombre indica solo se puede aplicar a los funcionarios de carrera. Se da cuando por necesidades de servicio las Administraciones Públicas establezcan reglas para que los funcionarios de forma voluntaria ocupen plazas que no tengan suficientes efectivos. Cuando no exista voluntariedad, se podrán trasladar a los funcionarios siempre de forma motivada. Han de respetarse las mismas condiciones laborales del puesto de origen.

Cuando implique cambio de residencia se tendrán derecho a las indemnizaciones que se establezcan.

La movilidad voluntaria de los funcionarios se proyecta e interconecta con la movilidad interadministrativa. (Arroyo Llanes, s.f.) Así, se podría decir que al hablar de movilidad voluntaria podrían estar incluidas el resto de movilidades que no hemos incluido en este apartado por referirnos únicamente a lo que refleja el art. 81 del EBEP, movilidad de funcionarios de carrera, ya que en el caso de la movilidad interadministrativa abarca también al personal laboral.

2.2.2 Movilidad por razón de violencia de género de la mujer funcionaria

Cuando las mujeres, ya sean funcionarias de carrera o interinas, sean víctimas de violencia de género y soliciten cambio de puesto de trabajo, bien en la misma localidad o en las que soliciten, tendrán derecho al traslado a otro puesto de similares características, para poder hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia integral, aunque no sea una plaza de necesaria cobertura. La solicitud deberá ir acompañada de una copia de la orden de protección o informe del Ministerio Fiscal donde consten los indicios de ser víctima de violencia de género. Ha de protegerse la intimidad de las víctimas, así como de sus descendientes o personas a su cargo. Se considera como traslado forzoso para la administración, puesto que está obligada a buscar un puesto acorde para la funcionaria. (art 82 EBEP y 66 ter RGIP)

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, incluyó la protección en todos los ámbitos, por ello la movilidad tanto para el personal funcionario como para el laboral es semejante.

2.2.3. Movilidad voluntaria entre administraciones públicas

También llamada movilidad interadministrativa. Se trata de una movilidad cuyo fin es mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos para conseguir una mayor eficacia del servicio. Se realiza entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales para garantizar la eficacia del servicio, a través de un Convenio de Conferencia Sectorial que controla las movilizaciones interadministrativas. (art 84.1 EBEP)

Este tipo de movilidad se ha de complementar con otros procedimientos recogidos en los art. 79 concurso, art. 80 libre designación y art 88 servicio en otras administraciones públicas. (Arroyo Llanes, s.f.)

En las RPT debe figurar que están abiertas a otras administraciones para que así las plazas publicadas tanto en concurso como en libre designación puedan ser cubiertas por personal perteneciente a otras administraciones públicas.

Así, el art. 84.3 regula que los funcionarios que obtengan destino en otras Administraciones, se quedan con respecto a la Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En caso de remoción o supresión del puesto obtenido en concurso, la Administración de destino deberá asignarles un puesto de acuerdo con los sistemas de provisión de esa Administración. En caso del cese de un puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en un plazo de un mes, podrá adscribir al funcionario a otro puesto o comunicar que no va a adscribirle a otro puesto para que pueda solicitar el reingreso al servicio activo en su administración de origen en el plazo de un mes. En caso de no hacerlo quedará en excedencia voluntaria.

Puesto que las Administraciones medianas y pequeñas carecen de puestos suficientes para que los empleados locales puedan llevar a cabo sus carreras verticales, con este tipo de movilidad se facilita y amplía sus horizontes de carrera.

2.2.4. Reasignación de efectivos

Figura en art 20 LMRFP y art 60 del RGIP, y se produce por supresión de puestos de trabajo o por un Plan de Empleo. El puesto es asignado de forma definitiva.

Cuando es por supresión de puestos de trabajo, en un plazo de seis meses han de asignarle un puesto de similares características, funciones y retribuciones. Si no se hubiera obtenido puesto en este

plazo, se prorroga por tres meses más. Durante este período seguirá percibiendo las retribuciones del puesto que se ha suprimido. Si no han obtenido un puesto pasan a expectativa de destino.

Cuando es en el mismo municipio tiene carácter obligatorio, y es voluntario cuando se trata de un municipio distinto.

2.2.5. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo

Regulado en el art. 61 RGIP. Se produce cuando se desplaza un puesto de trabajo y su titular de una unidad a otra. Requiere la conformidad de los interesados cuando implique cambio de municipio.

2.2.6. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación

Regulado en art. 66 bis del RGIP cuando por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, cónyuge o hijos a su cargo, se puede solicitar un cambio de puesto de trabajo en la misma o en distinta localidad, para lo que es necesario un informe médico, y además cuando es directamente el funcionario también se requiere un informe del Servicio de prevención de riesgos laborales. Sólo podrá concederse en caso de existir una plaza vacante, y tendrá el carácter de definitivo por lo que para poder acceder a otras formas de provisión requerirá la permanencia en el puesto de al menos dos años. La toma de posesión cuando ni implique cambio de destino será de tres días, siendo de treinta si lo implica.

2.2.7. Permuta

Contemplado en el art. 62 LFCE como casos excepcionales, en los que dos funcionarios cambian una plaza por otra de idénticas características, han de tener aproximadamente los mismos años de servicio, no pudiendo diferenciarse en más de cinco, y han de contar con informes previos de los jefes de los solicitantes. Además no pueden concederse más permutas a estos trabajadores en al menos diez años, o cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para la edad de jubilación.

2.2.8. Comisiones de servicio

Según el art. 64 del RGIP, pueden ser de carácter voluntario o forzoso, y sólo se podrá conceder a funcionarios de carrera.

Consiste en ocupar un puesto de trabajo diferente al de destino. En casos excepcionales, se prevé una atribución temporal en comisión de servicios de funciones especiales, en caso de que exista mayor volumen de carácter coyuntural y no puedan ser atendidas por los funcionarios, o cuando las funciones especiales no correspondan a puestos de trabajo incluidos en la RPT. (Corral Villalba, 2013)

Tendrán carácter voluntario cuando un puesto quede vacante y por necesidad urgente sea necesaria su cobertura por un funcionario que reúna los requisitos para su desempeño. Tendrá carácter forzoso cuando tras un concurso quede una plaza desierta y sea necesaria su cobertura.

Cuando no implique cambio de residencia la toma de posesión será de tres días, y cuando sí lo implique será de ocho días, siendo de treinta días cuando se trate de una comisión de carácter forzoso.

Las comisiones de servicio tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro más. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Percibirán las retribuciones del puesto efectivamente desarrollado. El puesto ha de ser cubierto en la siguiente convocatoria de provisión.

Las comisiones de servicio presentan la peculiaridad de ser un sistema muy ágil de provisión que se puede resolver en un corto periodo de tiempo algo que beneficia tanto a la administración como a los funcionarios. Cuenta con el inconveniente de que se resuelve mediante criterios que ni son públicos y no están baremados, lo que hace que los solicitantes no puedan comprobar si el candidato elegido reúne mejores condiciones. Otro inconveniente radica en que la permanencia en este puesto no permite la consolidación de grado Solo si seguidamente se consigue una plaza con ese mismo nivel se podrá computar ese periodo a efectos de consolidación de grado. (Funcionarios del Estado: Comisión de Servicios, s.f.)

2.2.9. Adscripción provisional

El art 63 del RGIP informa de los puestos que pueden cubrirse por este sistema, como son en caso de remoción o cese de un puesto obtenido en concurso o libre designación, en caso de supresión de un puesto de trabajo, o al reingresar al servicio activo sin tener reserva de puesto de trabajo. Durante la permanencia en adscripción provisional no se consolidará grado.

Un funcionario de carrera de nuevo ingreso tras aprobar la oposición puede ser nombrado en adscripción provisional si la resolución de adjudicación de destino lo señala. Así estará obligado a participar en el primer concurso que haya. Un ejemplo de ello es la Orden ADM/1552/2010, de 11 de noviembre publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León el 23 de noviembre.

2.3. Movilidad del personal laboral

2.3.1. Movilidad por razón de violencia de género de la mujer laboral

En caso de mujeres contratadas laborales víctimas de violencia de género, ya sean mujeres laborales fijas, indefinidas o temporales, para hacer efectiva su protección se vea obligada a abandonar el puesto donde presta sus servicios, tendrá derecho a que se le asigne otro puesto en la misma localidad o en otra distinta. La solicitud deberá contener la localidad o localidades donde se pretenda el traslado, e ir acompañada de la Orden de Protección o informe del Ministerio Fiscal donde consten los indicios de que se es víctima de violencia de género. Se tendrá derecho a la reserva del anterior puesto durante un plazo de seis meses, plazo en el que deberá optara por permanecer en el nuevo puesto o reingresar al antiguo. Cuando los traslados implican cambio de residencia se consideran traslados forzosos. El plazo de incorporación será el mismo que en caso de concurso, tres días si implica cambio de residencia o un mes si no se cambia de lugar de residencia. (art. 32.1 III Convenio)

2.3.2. Movilidad voluntaria entre administraciones públicas

Se da la movilidad voluntaria entre administraciones públicas del personal laboral, cuando las plazas que vayan a ser convocadas a través de sistema de convocatoria libre puedan ser objeto de las peticiones formuladas por trabajadores de otras administraciones con las que exista un sistema de reciprocidad. (art. 32.2 III Convenio)

Ha de tratarse de plazas abiertas a otras Administraciones recogidas así en las RPT.

2.3.3. Reasignación de efectivos

Al igual que en el personal funcionario la reasignación de efectivos puede darse en el personal laboral. Se da cuando se suprimen los puestos de trabajo o por un Plan de Empleo. El puesto se otorga de forma definitivo.

Cuando es por supresión de puestos de trabajo, en un plazo de seis meses han de asignarle un puesto de similares características, funciones y retribuciones. Si no se hubiera obtenido puesto en este plazo, se prorroga por tres meses más. Durante este período seguirá percibiendo las retribuciones del puesto que se ha suprimido. Si no han obtenido un puesto pasan a expectativa de destino.

Cuando es en el mismo municipio tiene carácter obligatorio, y es voluntario cuando se trata de un municipio distinto.

2.3.4. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación

En el caso del personal laboral es el art. 64.2 del III Convenio, el que regula que por razones de salud y posible rehabilitación del trabajador, su cónyuge o hijos a cargo, se podrá solicitar previo informe del servicio médico. El nuevo puesto de trabajo ha de ser de igual o inferior grupo profesional. Se podrá conceder en caso de que existan puestos vacantes de necesaria cobertura. Las solicitudes serán tramitadas por la Administración, previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente. En caso de que los motivos de salud o rehabilitación sean al trabajador, se requerirá además un informe del servicio de prevención de riesgos laborales sobre las funciones que el trabajador no pueda realizar por motivos de salud. Este tipo de traslados no implican indemnización, son de carácter voluntario y son irrenunciables, siendo el plazo incorporación de tres días si implica cambio de residencia o treinta días si no lo implica. Se ha de permanecer dos años en el puesto para poder acceder a un nuevo concurso.

Cuando implique la cobertura de un puesto inferior requiere el consentimiento del trabajador y una modificación del contrato.

2.3.5. Permuta

El art. 32.3 del III Convenio regula la permuta del personal laboral, que podrá realizarse entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración, cuando los puestos de trabajo tengan una clasificación y un régimen de contratación equivalentes y cumplan con una serie de requisitos, como no concederse una nueva permuta en el plazo de cinco años, no faltar a alguno de los interesados menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, y en caso de solicitar la jubilación voluntaria en los dos años siguientes la permuta será anulada, informe favorable de los organismos afectados y de las Subcomisiones Delegadas. En ningún caso la permuta implicará indemnización alguna.

2.3.6. Adscripción temporal a puestos vacantes

Es para el personal laboral, y se autoriza en casos excepcionales, por necesidades del servicio y con un informe previo de las Subcomisiones Delegadas correspondientes. Tienen carácter voluntario, y se llevará a cabo cuando existan puestos vacantes del mismo grupo profesional, área funcional, y siempre que se reúnan los requisitos necesarios para el desempeño. Estos puestos deberán ser objeto de provisión en la siguiente convocatoria, pero los que hayan cubierto estas plazas mediante este sistema no podrán ser objeto de valoración a la hora de la adjudicación. El plazo máximo de este tipo de traslado será de un año prorrogable por otro. (art. 32.4 III Convenio)

Así, la Dirección General de la Función Pública publica en su página web las instrucciones para su tramitación. Tendrá reserva del puesto que ocupaba anteriormente de forma definitiva hasta que obtenga otro de forma definitiva por algún procedimiento de provisión. Dispondrá de tres días de plazo en caso de que el cambio no implique cambio de residencia y de ocho días en caso de que lo implique. Se permite la prórroga de las adscripciones temporales como máximo por otro año cuando el Departamento que incorporó al trabajador remita una solicitud a la Dirección General de la Función Pública junto con un informe del Departamento donde tenga la plaza definitiva, así como un escrito de conformidad del trabajador. La propuesta de la revocación de la adscripción podrá ser instada por cualquier Departamento implicado remitiéndola a la Dirección General de la Función Pública.

2.3.7. Movilidad funcional

Según el art 21 del III Convenio, han acordarse motivadamente por los órganos competentes de la Administración General del Estado entre puestos del mismo grupo profesional siempre que se tenga la titulación académica exigida y aptitudes profesionales necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, pudiendo completarse a través de procesos de formación y adaptación. Cuando el nuevo puesto implica el desarrollo de distintas áreas funcionales, categorías o especialidades profesionales, se requerirá además: una comunicación motivada a la Subcomisión Delegada; criterios para asignar los puestos a los trabajadores afectados entre ellos la voluntariedad; y programas de formación y adaptación al nuevo puesto. La movilidad se lleve a cabo sin menoscabo de la dignidad del trabajador, percibiendo las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado; cuando el puesto sea desempeñado durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, deberá ser cubierto a través de los procedimientos normales de provisión. No se puede llevar a cabo un despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación cuando se trate de funciones distintas a las habituales. La permanencia en ese puesto no puede ser valorada como mérito en caso de provisión.

2.3.8. Movilidad funcional por incapacidad laboral

Regulado en el art. 63 del III Convenio, para que en caso de que se declare a un trabajador que sea personal laboral, una incapacidad permanente total, en caso de petición del trabajador en un plazo de dos meses desde la declaración de incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Administración con las actuaciones y garantías recogidas en el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales por las que el empresario ha de garantizar de forma específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos provenientes del trabajo, podrá cambiar de puesto de trabajo por otro más adecuado a sus condiciones, siempre que exista vacante, comunicándose a los representantes de los trabajadores. Ha de verificarse que el puesto no influya negativamente en la salud del trabajador. En caso de que renuncie a ese puesto, se presumirá que ha renunciado a este derecho de movilidad.

2.3.9. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional

El art.22 del III Convenio, regula que en caso de necesidades de servicio, por razones técnicas, de eficiencia organizativa y que conlleven una mejor prestación de los servicios, la Administración podrá acordar el desempeño de puestos vacantes tanto de inferior como de superior grupo profesional con la limitación única de la titulación académica o conocimientos profesionales. Ha de ser por el tiempo imprescindible y sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

Se tiene derecho a las retribuciones que efectivamente desempeñe, salvo que cubra un puesto inferior, que se mantendrán las retribuciones del puesto de origen.

Cuando se trata de un puesto de inferior categoría ha de estar justificado y su duración no podrá ser superior a un mes en un año. En caso de puestos superiores se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo inmediatamente inferior, y la permanencia en él no podrá ser superior a ocho meses en un plazo de dos años.

Cuando se superen los plazos, y siga siendo necesaria la realización de las funciones, la Administración deberá proceder a la cobertura de plazas por los procedimientos normales.

En ningún caso se podrá valorar como mérito para el ascenso los servicios prestados ni modificarse el grupo profesional por haber permanecido en esta movilidad.

La Administración deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los trabajadores y a la Subcomisión Delegada.

2.3.10. Movilidad sin cambio de funciones

El art. 24 del III Convenio lo regula, y será por necesidades del servicio cuando supere los límites del centro de trabajo, para ello se deberá informar en un plazo de tres días a los representantes de los trabajadores.

El orden de prelación cuando no afecte a todo el colectivo será aplicando el criterio de menor antigüedad. Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad a la permanencia.

2.3.11. Traslado obligatorio

Según el art. 26 del III Convenio se requiere que concurren razones técnicas, de eficiencia organizativa o mejor prestación de servicios. Puede ser individual, negociándose con la Subcomisión delegada en quince días de su presentación antes de la adopción de la resolución, notificándose con una antelación mínima de treinta días antes de la fecha efectiva al trabajador y a los representantes legales y sindicales; o colectivo, requiriéndose un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y notificándose a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días.

Cuando el traslado obligatorio implique más de cincuenta kilómetros de distancia, o cambio de isla se tendrá derecho al abono de los gastos del viaje de él y de su familia, a una indemnización de tres días de dietas para él y cada miembro de la familia que se traslade, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres, y el pago de una cantidad a tanto alzado que se incrementará en un 20% por el cónyuge y por cada hijo, si dependen del trabajador.

Cuando sean menos de cincuenta kilómetros se tendrá también derecho a cantidades a tanto alzado.

En caso de que sea necesario ocupar plazas de necesaria provisión, tendrán preferencia por una sola vez los trabajadores afectados por un traslado obligatorio.

y puede implicar movilidad geográfica, que dependiendo de la distancia implica un tipo de indemnización.

2.3.12. Movilidad geográfica temporal

Contenido en el art 27 del III Convenio, que por razones técnicas, organizativas o prestación de servicio público se pueden realizar con carácter voluntario los desplazamientos temporales de los trabajadores que implique que residan en población distinta a su domicilio habitual. Ha de notificarse por escrito tanto al trabajador como a sus representantes y a la Subcomisión Delegada con quince días de antelación, donde constarán tanto las razones como la previsión de duración, no

pudiendo superar los doce meses. Además de las retribuciones habrán de abonársele los gastos de viaje y dietas.

2.3.13. Movilidad por disminución de capacidad

El art. 64.1 del III Convenio informa que ha de hacerse a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe médico designado por la Administración, a otro puesto de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

Si fuese necesario se formará profesionalmente al trabajador para adaptarle al nuevo puesto.

La administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada e informe del servicio de prevención de riesgos laborales, será la encargada de tramitar y resolver las peticiones sobre el tipo de funciones que el trabajador no pueda desempeñar respecto a la disminución de su capacidad.

2.3.14. Movilidad funcional para la protección a la maternidad y a la lactancia

Según el art. 65 del III Convenio, se reconoce la movilidad temporal de la funcionaria para salvaguardar tanto su protección como la del feto durante el embarazo, pudiendo ser una adaptación de las condiciones, del tiempo o turno de trabajo, o al cambio de puesto o funciones cuando un informe o una recomendación de los servicios médicos así lo aconsejen.

Durante el periodo de lactancia será también de aplicación esta protección, si las condiciones de trabajo influyen negativamente en la trabajadora o en su hijo. También se requiere informe médico.

Esta situación deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 3
LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA POSTERIORES AL EBEP

3.1. Introducción

El EBEP deja abierto que las leyes de Función Pública establezcan otras formas de provisión.

Son pocas las Comunidades Autónomas que han desarrollado el EBEP. Eso hace que sigan vigentes sus Leyes de Función Pública anteriores al EBEP, en todo lo que no contradigan al EBEP. Incluso a nivel estatal tampoco ha sido publicada una Ley de Función Pública, que hace que siga vigente la LMRFP.

No podemos hablar de provisión sin hablar de carrera profesional introducida como novedad en el EBEP y no puede entrar en vigor más que cuando las Leyes de Función Pública que lo han desarrollado entren en vigor.

El EBEP en el art. 16 introduce el derecho a la carrera profesional de los funcionarios de carrera, definiéndola como conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Para ello deja abiertas diferentes modalidades, que se pueden dar de forma aislada o simultáneamente, y son: carrera horizontal, consistente en la progresión de grado, categoría o escalones sin tener que cambiar de puesto de trabajo; carrera vertical, que consiste en el ascenso a través de los procedimientos de provisión; promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional a otro superior; promoción interna horizontal, consistente en el ascenso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.

La carrera horizontal habrá de tener un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso, con una remuneración de cada uno. Deberá ser un ascenso consecutivo, salvo excepciones, y tiene que valorarse además de la trayectoria y al actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, así como lo conocimientos y la evaluación del desempeño.(art 17 EBEP)

La promoción interna requiere procesos selectivos que garanticen la igualdad, mérito y capacidad, cumplir con lo requisitos que se exijan, así como superar las pruebas correspondientes. Deja abiertas a las Leyes de Función Pública para que determinen los cuerpos y escalas a los que se puedan acceder los funcionarios de carrera. Las Administraciones habrán de incentivar la promoción interna y la progresión en la carrera horizontal. (art 18 EBEP)

El art. 19 del EBEP deja abiertos a los Convenios y al TRLET la carrera profesional y la promoción del personal laboral. (art. 19 EBEP)

Los sistemas de evaluación del desempeño deberán establecerse por las Administraciones Públicas. Se trata de un procedimiento por el que se pueda medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados. Han de adecuarse a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. (art. 20 EBEP).

3.2. Leyes de Función Pública posteriores al EBEP

Pocas novedades incorporan las leyes posteriores al EBEP en cuestiones de provisión. Introducen nuevos tipos de movilidad que se permiten a las Leyes que desarrollen el EBEP según su art. 78.3. Sin embargo, muy pocas son las variaciones con las reguladas anteriormente, lo que hacen es introducir pequeños matices para adecuarse a sus necesidades. Así La Comunidad Valenciana introduce el nombramiento provisional de mejora de empleo, que requiere de un reglamento que contenga requisitos necesarios para poder llevarse a cabo; o Galicia con la incorporación de un traslado voluntario a sectores prioritarios con necesidades específicas de efectivos, que no son sino

más que nuevas denominaciones de los sistemas de movilidad ya regulados con pequeños matices que se adecúen a sus necesidades específicas.

Lo más destacable es el desarrollo de la carrera profesional que por estar condicionado a su desarrollo reglamentario aún no ha entrado en vigor en ninguna Comunidad Autónoma que lo contempla.

3.2.1. Baleares

Cabe mencionar la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de Función Pública de Baleares, aunque fue publicada pocos días antes del EBEP. En su exposición de motivos informa que se está elaborando el EBEP y que según su borrador deja más potestades a las Comunidades Autónomas.

Esta Ley introduce una nueva forma de provisión en el art 82 bis, que es el nombramiento provisional en un grupo o subgrupo superior, para plazas cuya cobertura sea urgente y no se hayan podido cubrir mediante concurso o comisión de servicios voluntaria. El nombramiento es provisional y de carácter voluntario. Requiere una serie de requisitos ordinarios, como tener la titulación exigida, cumplir con los requisitos exigidos y contar con una antigüedad mínima de dos años, además de específicos dependiendo del puesto a cubrir. Este tipo de nombramiento tiene vía prioritaria con respecto a la comisión de servicios forzosa o la cobertura por interinos. Las retribuciones se corresponderán con el puesto realmente ejercido.

3.2.2. Comunidad Valenciana

Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, encargada del desarrollo del EBEP.

Introduce en su art. 107 el nombramiento provisional de mejora de empleo, que un funcionario de carrera puede desempeñar en puestos de trabajo no estén ocupados. Al funcionario nombrado se le reservará durante el periodo del desempeño temporal el puesto que tenga en titularidad. No supone consolidación de ningún derecho, excepto los referentes a trienios. Se requiere la regulación de un reglamento que contenga los requisitos necesarios para efectuar dichos nombramientos que habrán de respetar los procedimientos de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Deja a los convenios colectivos y en su defecto por la regulación del personal funcionario de carrera la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral. (art. 98).

En su art. 101.3 se exige el periodo mínimo de un año para poder participar en los concursos de provisión con alguna salvedad, como son, el ámbito de una misma *consellería*, cuando el puesto haya sido amortizado, cuando haya sido removido o cesado, y si se trata del primer destino definitivo tras el acceso.

En su art. 101 indica que las convocatorias de un concurso han de contener todos los puestos de trabajo vacantes, han de realizarse al menos cada dos años, pudiendo convocarse individualizadas en función de las necesidades del servicio y han de incluir: el número, denominación, retribuciones complementarias del puesto, adscripción orgánica y localidad donde se prestarán servicios; el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala de adscripción, así como los requisitos exigidos para el correcto desempeño; baremo para la valoración de los méritos; sistemas de valoración de conocimientos, capacidades y aptitudes que tengan relación con los requisitos exigidos para ese puesto; la puntuación mínima en caso de existir. No podrán quedar desiertas las plazas salvo que no exista aspirante al puesto o no se haya superado la valoración mínima exigida. Los méritos que podrán valorarse están contenidos en el art. 100.2, y son: antigüedad, nivel competencial reconocido, conocimiento del valenciano u otros idiomas comunitarios, posesión de

más de una titulación académica oficial, resultado de la evaluación del desempeño de los destinos anteriores, formación y actividades científicas, docentes y de investigación.

En el Título VIII reconoce la promoción profesional del funcionario de carrera a través de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso respetando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, a través de mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional, de forma que se actualice y perfeccione al personal funcionario a la par que mejora la prestación del servicio público. (art. 114)

Reconoce en el art. 15 la promoción a través de la carrera horizontal, progresando profesionalmente sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; carrera vertical, a través de los concursos o libre designación; promoción interna vertical, mediante el acceso a otro cuerpo o escala dentro del mismo itinerario profesional; promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación; y promoción interna mixta, mediante el acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior de otro itinerario profesional.

La carrera horizontal implica el reconocimiento individual alcanzado por el funcionario de carrera al valorar su trayectoria y actuación profesional teniendo en cuenta los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño, así como otros méritos que se establezcan en función de los trabajos realizados y experiencia adquirida. Reglamentariamente ha de establecerse un sistema de grados, donde se regulen los requisitos, forma de acceso y retribuciones. El grado alcanzado será irreversible. (art. 117)

La evaluación del desempeño ha de implantarse mediante la valoración de la conducta profesional, medición del rendimiento o resultados obtenidos. Se trata de mejorar la gestión de las administraciones públicas: controlando y reduciendo el absentismo, mejorando el progreso y el desarrollo profesional y motivando al personal mediante la implicación en los objetivos fijados. Todo ello ha de realizarse siguiendo los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. (art. 121)

La Disposición Final tercera que regula la entrada en vigor siendo a un mes de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y deja hasta que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que los desarrollen determinados títulos y capítulos, entre ellos el Título VIII, que es que regula la carrera profesional.

3.2.3. Castilla-La Mancha

Con la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, se desarrolló el EBEP en la Comunidad. No entró en vigor hasta los seis meses de su publicación.

Introduce en el Título V la carrera profesional que dejaba abierta el EBEP como forma de promoción profesional.

La carrera vertical es el ascenso por los procedimientos de provisión reconocidos.

La carrera horizontal que no requiere cambiar de puesto de trabajo, es de acceso voluntario e individualizado. Su implantación, regulación y aplicación se ha de llevar a cabo según las circunstancias y características de cada ámbito, complejidad de las funciones, estructura jerárquica y otras posibilidades de carrera profesional. Para ello se han de llevar a cabo tramos de ascenso, que serán entre tres y cinco. Para poder ascender se exige un periodo mínimo en el tramo inferior que no será inferior a cuatro años. Para conseguir el reconocimiento del tramo se requerirá la evaluación de la persona interesada, a través de los méritos que serán la evaluación del desempeño, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y actividades de investigación o innovación adicionales. El tramo habrá de ser reconocido por un órgano colegiado que se cree al efecto. Los tramos serán consolidables en el cuerpo o escala al que

se pertenezca. El poseer un tramo se valorará como mérito en caso de acceder a la provisión de puestos de trabajo. (art. 64)

En cuanto a los sistemas de provisión no introduce ningún otro, por lo que siguen vigentes los mencionados anteriormente.

El art. 68 regula los concursos como sistema de provisión, diciendo que pueden ser generales o singularizados, cuando lo determinen las RPT. Se requiere al menos dos años de permanencia en el puesto para poder acceder a los puestos a través de concurso, excepto si no se está adscrito a un puesto de trabajo con carácter definitivo, que además está obligado a concursar, o cuando se opte por una localidad distinta a la destinada. Los méritos han de consignarse en la convocatoria, siendo obligatorio los resultados de la evaluación del desempeño. Además se puede valorar la experiencia en puestos similares, nivel del puesto de trabajo, cursos de formación y perfeccionamiento, antigüedad, permanencia en el puesto de trabajo, méritos que tengan que ver con la relación del puesto a desempeñar, como titulaciones, idiomas y actividad docente o investigadora. Si se establece reglamentariamente podrían valorarse circunstancias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para valorar la idoneidad de los candidatos se podrían utilizar pruebas de conocimiento, proyectos o memorias, pruebas de aptitud o psicométricas y entrevistas. Establece el plazo máximo de resolución del concurso en ocho meses computable desde la publicación de la convocatoria.

3.2.4. Principado de Asturias

La Ley del Principado de Asturias 7/2014, de 17 de julio, de medidas en materia de función pública y organización administrativa modifica la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre de Ordenación de la Función Pública, no desarrolla el EBEP en relación a la promoción profesional ni de la provisión de puestos de trabajo, por lo que sigue vigente la regulación anterior, mientras no se oponga al EBEP, es decir la Ley 3/1985, de 26 de diciembre.

Una de las novedades que se incluye en su Disposición Transitoria Primera con respecto a los puestos de trabajo cuya forma de provisión resulte alterada, es que cuando los funcionarios que ocupen puestos cuya forma de provisión se modifique, han de permanecer en dichos puestos, y han de cesar por una de las causas que prevea la forma de provisión por la que fueron adscritos a dicho puesto. En caso de que se pase de libre designación a concurso han de ser incluidos en la primera convocatoria que se produzca, perdiendo así la adscripción definitiva cuando se publique la convocatoria, continuando prestando servicios en adscripción provisional.

3.2.5. Extremadura

Con la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, desarrolla la Comunidad el EBEP.

En su disposición final tercera informa que la entrada en vigor de esta Ley es en un año desde su publicación, que fue el 10 de abril, por lo tanto no entrará en vigor hasta el 10 de abril de 2016.

Introduce en el Título VII la promoción profesional y evaluación del desempeño.

Define la carrera profesional en su art 102 como "...el conjunto sistematizado de oportunidades de ascenso, mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional...". Está orientado a garantizar un desempeño eficaz, eficiente y productivo que se regulará en un reglamento de carrera profesional que desarrolle la Ley de Función Pública de Extremadura.

Las modalidades de carrera profesional se clasifican en vertical, que consiste en el ascenso mediante los procedimientos de provisión, dentro del mismo Grupo o Subgrupo (art 104); carrera horizontal, voluntario e individual, consistente en el desarrollo profesional sin necesidad del cambio

de puesto de trabajo mediante la progresión de niveles consecutivos, que se valorarán en función de la trayectoria y actuación profesional, calidad de trabajos realizados, conocimientos adquiridos y resultados de la evaluación del desempeño, y experiencia adquirida (art. 105); promoción interna vertical, consistente en el ascenso de un subgrupo o agrupación profesional a otro cuerpo a través de las correspondientes pruebas selectivas; promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos, escalas y especialidades del mismo grupo mediante la superación de pruebas selectivas. (art. 106)

Reconoce la carrera profesional y la promoción interna del personal laboral a través de procedimientos recogidos en el TRLET y en los convenios colectivos que se atengan a esta ley (art. 111)

Da posibilidad a la promoción interna cruzada que consiste en el acceso a cuerpos o escalas funcionariales al personal laboral fijo y viceversa. (art. 112)

En cuanto a los procedimientos de provisión no amplía ninguno más.

Sin embargo, la Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura, pese a no haber entrado en vigor según la Disposición final tercera, que informa que no entrará en vigor hasta un año a partir de su publicación, que fue el 10 de abril, los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán ser para cubrir puestos no singularizados y/o singularizados, dejando el concurso abierto y permanente para los puestos no singularizados y para los puestos singularizados habrán de convocarse en un plazo máximo de tres meses desde que se produzca la vacante, o seis meses si existen razones debidamente motivadas, excepto sin son plazas pendientes de amortizar. El periodo mínimo de permanencia en el puesto obtenido será de dos años. La convocatoria según el art. 116 ha de contener las bases; denominación, nivel, descripción y ubicación de los puestos, así como los requisitos para el desempeño. Méritos a valorar y baremo por el que se puntuarán; si existe previsión de memorias; y la composición de la comisión de valoración. Los méritos que pueden valorarse se recogen en el art. 117 y son: progresión alcanzada, antigüedad, cursos de formación y perfeccionamiento, mayor permanencia ininterrumpida en el puesto que se ocupa a la hora de concursar, resultados de la evaluación del desempeño, y si se trata de puestos de trabajo singularizado también podrá valorarse los idiomas, actividad docente e investigadora, experiencia en puestos similares, titulaciones y cualquier mérito que guarde relación con la funciones del nuevo puesto. El art. 120 contempla la remoción de funcionarios de puestos obtenidos por concurso en caso de causas sobrevenidas derivadas de alteración del contenido del puesto de trabajo en las RPT, o cuando el rendimiento sea insuficiente e impida realizar las funciones.

3.2.6. Galicia

Tienen una ley de Función Pública posterior al EBEP. Se trata de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

En el Capítulo II y III del Título VI regula la promoción profesional y evaluación del desempeño y la movilidad del personal funcionario respectivamente. Pese a haber entrado en vigor a los veinte días de su publicación, queda pendiente de entrar en vigor la promoción de la carrera horizontal hasta que se desarrolle reglamentariamente. Lo que sí hace es establecer unos principios en el art. 77 en los que se ha de basar su desarrollo reglamentario, como establecer tres categorías profesionales -de ingreso, media y superior-, que se han de dividir en un mínimo de tres grados de ascenso; el personal funcionario de cada cuerpo o escala tendrá una categoría profesional y un grado, estando necesariamente el personal de nuevo ingreso en la categoría de ingreso y en el grado más bajo; los ascensos de grado y categoría en la progresión de la carrera horizontal han de ser consecutivos; para conseguir ascensos es necesario tener una antigüedad en el grado o categoría y la evaluación positiva del desempeño profesional, pudiendo valorarse además los conocimientos

adquiridos, así como otros méritos y aptitudes; y la progresión en la carrera horizontal tiene carácter irreversible.

Lo más característico es la incorporación en su art. 100 de un traslado voluntario a sectores prioritarios de actividad pública con necesidades específicas de efectivos. Se trata de un traslado voluntario, en el que las administraciones públicas podrán trasladar motivadamente a los funcionarios de carrera cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos. Se llevará a cabo mediante comisiones de servicios con una duración de seis meses prorrogables excepcionalmente por otros seis si se mantienen las necesidades de servicio. Las retribuciones serán las del puesto en que efectivamente se trabaje. Las plazas cubiertas temporalmente han de ser incluidas en los concursos de provisión.

CAPÍTULO 4
FUNCIONARIOS LOCALES CON HABILITACIÓN
NACIONAL

4.1. Introducción

Con la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LERSAL) se modifica la LBRL en lo referente a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. Así vuelven a tener competencia estatal que perdieron a raíz de la entrada en vigor del EBEP. En la disposición derogatoria, deja sin vigor la disposición adicional segunda del EBEP. La LERSAL entró en vigor el 31 de diciembre.

Con el EBEP las Comunidades Autónomas regulaban los sistemas de acceso, carrera, provisión de puestos de trabajo y agrupación de funcionarios; a la creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo reservados a dichos funcionarios; convocatoria en la oferta de empleo y selección y convocatoria de las pruebas selectivas, remitiendo únicamente al Ministerio de Administraciones Públicas las convocatorias y la relación de los funcionarios nombrados. Con la LERSAL todas estas funciones pasan a ser ejercidas por el Gobierno en exclusiva, que lo regulará mediante Real Decreto. (Bassols Coma, 2014)

En su Exposición de Motivos explica que los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional serán el nexo entre el Estado y las Corporaciones Locales para que se pueda controlar las conveniencias de los cargos electos con la intervención y fiscalización interna de la gestión económica financiera y presupuestaria, y así lograr una mayor transparencia en la toma de decisiones, correspondiendo al Estado la selección, formación, habilitación y potestad sancionadora de dichos funcionarios. Con todo ello se podrá reforzar el papel de la función interventora de las Entidades Locales para lograr un control económico-presupuestario, al ser el Gobierno quien fije las normas sobre procedimientos de control, metodología de aplicación, criterios sobre actuación, derechos y deberes en el desarrollo de las funciones públicas en las Corporaciones locales.

Un ejemplo de desarrollo lo encontramos en la Comunidad Valenciana como veremos más adelante.

4.2. Novedades de funcionarios locales con habilitación nacional

La LERSAL modifica la LBRL. Así los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen en primer lugar por la LBRL, en lo que no se regule en ésta por el EBEP y demás normativa estatal en materia de función pública, así como por la legislación autonómica en la que esté encuadrada, según los términos del art.149.1.18 de la CE. (art. 92 LBRL)

En las Corporaciones locales es necesaria la realización de funciones públicas, cuya responsabilidad recae en funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, y éstas son: la de Secretaría, que comprende la fe pública y el asesoramiento legal; y el control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, así como la contabilidad, tesorería y recaudación. Para ello la escala de funcionarios se divide en tres subescalas, que son secretaría, intervención-tesorería y secretaría-intervención. (art. 92.1 y 92.2 bis de la LBRL)

La creación, clasificación y supresión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional le corresponde al Gobierno mediante Real Decreto. (art. 92.4 bis de la LBRL)

La provisión de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional las regula el Gobierno mediante Real Decreto, siendo el concurso el sistema normal, cuyo ámbito territorial será de carácter estatal. Los méritos generales serán valorados por la Administración del Estado siendo la puntuación mínima del 80% del total posible. Las especialidades de la Comunidad Autónoma serán fijadas por cada una de ellas pudiendo alcanzar hasta el 15% del total, y las

CAPÍTULO 4

especialidades de la Corporación Local serán fijadas por ésta, pudiendo alcanzar hasta el 5% del total. Ha de haber dos concursos anuales: el concurso unitario convocado por la Administración del Estado; y el ordinario cuyas bases serán aprobadas por las Corporaciones Locales que tengan puestos vacantes y habrán de estar en sintonía con la convocatoria y bases comunes aprobadas por el Real Decreto del Gobierno. (art. 92.6 bis LBRL)

Excepcionalmente estos puestos pueden cubrirse a través del sistema de libre designación, siendo precisa en algunos casos una autorización expresa del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Hacienda local. En caso de cese de puestos cubiertos por libre designación, la Corporación local ha de asignar al funcionario cesado un puesto de trabajo del mismo grupo de titulación. (art 92.6 bis LBRL)

Al pasar a ser de competencia estatal los funcionarios locales con habilitación nacional hace que se refuerce la igualdad de estos funcionarios en todo el territorio de España, evitando desigualdades. (Sánchez Moretón, 2014)

Con el sistema provisión de puestos de funcionarios con habilitación de carácter nacional, en las grandes Corporaciones locales, a través de la libre designación, y con unos directivos en los municipios de gran población y en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares, que responden abiertamente a la politización más rechazable, se están reforzando los mecanismos para que se desarrolle todavía más la corrupción. (Serrano Pascual, 2014)

Los nombramientos provisionales de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicio, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental, se efectuarán por las Comunidades Autónomas de acuerdo con la normativa estatal, debiendo permanecer un mínimo de dos años para poder tener acceso en los concursos de provisión, o nombramiento con carácter provisional en otro puesto de trabajo, salvo que se trate de la misma Entidad Local. Excepcionalmente se permiten nombramientos de carácter provisional efectuados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, cuando existan razones y circunstancias que requieran la cobertura con carácter urgente establecidas reglamentariamente (art 92.7 y 92.8 bis LBRP)

4.3. Comunidad Valenciana

La Comunidad Valenciana con el Decreto 76/2015, de 22 de mayo, del *Consell*, por el que modifica el Decreto 32/2013, de 8 de febrero, del *Consell*, de Régimen jurídico del Personal funcionario con habilitación de carácter estatal en el ámbito territorial del la *Comunitat* Valenciana, es la única Comunidad Autónoma que ha regulado al personal funcionario local con habilitación estatal posterior a la LERSAL.

Así pues, esta modificación ha dado nueva redacción a los art. 37 y 41 del Decreto 32/2013, que versan sobre la puntuación de los méritos y su valoración respectivamente.

La puntuación de los méritos del concurso ordinario son: en el caso de los méritos generales, la puntuación máxima podrá ser de hasta veinticuatro puntos, equivalentes al 80% de la puntuación total; los méritos de determinación autonómica, cuya puntuación máxima será de de hasta 4,5 puntos, que equivalen al 15% de la total; y los méritos específicos cuya puntuación máxima será de hasta 1,5 puntos que equivalen al 5% del total. En caso de que en las RPT de determinados municipios figuren puestos con habilitación de carácter estatal de categoría superior se podrá establecer una puntuación mínima para poder ser adjudicados, no pudiendo ser superior a 7,5 puntos que equivalen al 25 % de la puntuación total.

En cuanto a la valoración de los méritos, se podrán valorar: la experiencia profesional y permanencia hasta un máximo de dos puntos, la formación profesional se computará hasta un máximo de 1,5 puntos en función de su duración. También se valorarán los conocimientos de valenciano y otro tipo de méritos como la actividad docente así como las y colaboraciones.

En caso de concursos de provisión, los méritos autonómicos para la subescala secretaría-intervención, se computarán hasta un máximo de 2 puntos, siendo 0,20 puntos por año.

También se modifica la disposición transitoria primera, por lo que los funcionarios pertenecientes a la subescala de secretaría-intervención que no se hubieran integrado en el grupo A, subgrupo A1, pasa a ser una categoría a extinguir en el grupo A, subgrupo A2. Ello no implica que se sigan conservando los derechos económicos y que siga estando habilitado para desempeñar los puestos reservados a personal funcionario con habilitación de carácter estatal en las mismas condiciones que el personal integrado en la subescala de secretaría-intervención, aunque para ello implique que se hayan de modificar las RPT.

CONCLUSIÓN

Muchas son las carencias en cuanto a sistemas de provisión de la administración que tienen los empleados públicos, pese a haber mucha legislación y muchos los sistemas regulados, pero como no se desarrollan para que los empleados públicos puedan promocionar en su trabajo, finalmente se quedan con muy pocas posibilidades.

La mayoría de posibilidades de provisión de puestos de trabajo son temporales, otros implican simplemente el cambio de puesto sin conseguir ninguna mejora, como es el caso de la permuta, donde se ha de cambiar un puesto por otro de iguales características, se puede decir que prácticamente se trata de una movilidad geográfica.

Así sin lugar a dudas el sistema de provisión por excelencia es el concurso, por la obtención de un puesto en propiedad, es decir, un puesto definitivo a través de mecanismos que garanticen la igualdad de condiciones que el resto de aspirantes. Los puestos de libre designación, a pesar de no ser definitivos, tienen muchos atractivos por ser puestos que gozan de responsabilidad y confianza. Como los sistemas de provisión requieren publicidad, son los únicos a los que pueden tener acceso todos los funcionarios públicos en igualdad de condiciones.

Queda pendiente el desarrollo legal y posiblemente reglamentario de la promoción horizontal que se trata de un sistema que garantizaría a los empleados públicos mejorar sus condiciones, además de resultar muy atractivo por no implicar cambio de puesto de trabajo. Así Muñoz Llinás, propone poner en práctica la carrera horizontal, aunque exija un complejo desarrollo para que pueda garantizarse la objetividad total. Todo ello para que el funcionario no vea mermadas sus posibilidades de carrera administrativa al quedarse en el mismo puesto, además se conseguiría una mejor prestación del servicio público encomendado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyo Llanes, L.M. *Libre designación y movilidad voluntaria interadministrativa en la esfera local*. Seminari d'actualització de Funció Pública Local. Federació de Municipis de Catalunya. Recuperado de

http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Arroyo_Llanes_libre_desig_mov_voluntaria.pdf

Bassols Coma, M. (2014). La racionalización de la Administración local en el marco de la sostenibilidad financiera: panorama general. *Cuadernos de Derecho Local*. QDL. Recuperado de

http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=1a32a898-47cb-42b9-b71d-688b5bba0599&groupId=16388484

Corral Villalba, J. (2013). *Gestión administrativa de recursos humanos en las administraciones públicas* (p. 113). Madrid: GPS.

Fresneda Plaza, F. (2009). *Fundación Democracia y Gobierno Local: Provisión de puestos de trabajo y movilidad funcional en el nuevo Estatuto Básico*. QDL.

Funcionarios del Estado: Comisión de Servicios. (s.f.) Recuperado 23 de junio de 2015, a partir de

<http://www.funcionariodelestado.com/search/label/Comisi%C3%B3n%20de%20Servicios>

Lorenzo de Membiela, J.B. (2008) *Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos: conforme a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público* (2ª ed). Navarra: Cizur Menor.

Muñoz Llinás, J.I. *Los sistemas de carrera y movilidad administrativa en el modelo español de Función Pública: análisis y propuestas*. Recuperado de

<http://www.uned.es/formacion-funcionarios/historia%20funcion%20publica.pdf>

Sánchez Moretón, F. (2014). Apunte sobre los funcionarios con habilitación de carácter nacional tras la entrada en vigor de la LERSAL. Recuperado de

www.dipsanet.es/.../funcionarios/estudios%20sobre%20esta%20materia/...

Sánchez Morón, M. (2013) *Derecho de la Función Pública* (7ªed). Madrid: Tecnos.

Serrano Pascual A. (2014). *El empleo en la Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local: claroscuros y falta de apuesta firme por la modernización y por un modelo funcional de lucha contra la corrupción*. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, 5: La Ley.