

**MOCIÓN QUE PRESENTA PILAR MARCOS SILVESTRE, PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL UNIDAS PODEMOS IZQUIERDA UNIDA-VERDES EQUO, DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA, SOBRE LIBRE DESIGNACIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y RPT.**

La moción que se somete a la consideración del Pleno es la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La *Constitución Española* reconoce en su artículo 23.2 el derecho fundamental de todos los ciudadanos de acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad, derecho que debe completarse con la exigencia contenida en el artículo 103.3 de que el acceso a la función pública se efectúe de conformidad con los principios de mérito y capacidad.

El contenido esencial de este derecho fundamental es la garantía de igualdad de oportunidades, así como la posibilidad de acceso a los puestos públicos sin discriminación alguna, lo que supone que los procedimientos de selección sólo serán legítimos si van encaminados a constatar el mérito y capacidad de los aspirantes.

El Tribunal Constitucional viene interpretando extensivamente el concepto de acceso del artículo 23.3 de la Constitución, comprendiendo dentro de él también los ascensos, es decir la llamada promoción o carrera profesional, que debe acomodarse también a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El desarrollo legal de este derecho fundamental se concreta en la actualidad en el *Real Decreto Legislativo 5/2015*, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, al incluir entre los derechos de los empleados públicos, la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad y capacidad.

El sistema normal de provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública es el “concurso”, como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, por tanto, la provisión mediante “libre designación” tiene carácter excepcional, en la medida en que completa al método normal de provisión. Esta forma de provisión además, según dispone la ley, sólo se puede emplear para cubrir puestos de especial responsabilidad y confianza que deben quedar identificados en la RPT.

La doctrina del Tribunal Supremo ha insistido en subrayar el carácter excepcional que la ley asigna a la libre designación, lo que se traduce en la imposición de la carga de justificar caso por caso por qué debe utilizarse. Se exige describir las concretas circunstancias que permiten valorar si un puesto tiene o no el carácter de especial responsabilidad y confianza. Por tanto, no sirven meras consideraciones abstractas o genéricos juicios de valor, debiendo apoyarse en hechos objetivos y concretos. La sentencia del TS de 7 de septiembre de 2011 aclaró que la provisión de los niveles superiores no es motivo suficiente para invocar la libre designación.

Los principios contenidos en la Constitución y en el Estatuto Básico del Empleado Público, sólo pueden ser efectivos, si los mecanismos para acceder a cargos y funciones públicas son ecuanímenes y se blindan al funcionario del cese discrecional. En definitiva, el sistema más óptimo a utilizar es el

procedimiento normal y más objetivo previsto por la legislación: el concurso de méritos, unido a la carrera profesional.

Asimismo, aquellos puestos en los que concurren las notas de objetividad, independencia e imparcialidad son incompatibles con los nombramientos basados en criterios de confianza o cercanía personal, esto es, se oponen a la libre designación.

Por tanto el Ayuntamiento debe limitarse a utilizar la “libre designación”, como forma de provisión de puesto de trabajo, sólo excepcionalmente, siempre que esté debidamente justificado y motivado y en ningún caso en aquellos puestos en los que concurren las mencionadas notas de objetividad, independencia e imparcialidad, que deben necesariamente ser cubiertos mediante concurso de méritos, y aplicando la carrera profesional de cada uno de los empleados públicos, ya que en caso contrario se estarían vulnerando los derechos constitucionales que garantizan la objetividad e independencia en la actuación de la Administración Pública.

De lo que antecede cabe concluir que resulta totalmente necesaria la aprobación de una memoria técnica justificativa de por qué, caso por caso, se sigue el sistema de libre designación en sustitución del concurso.

No podemos dejar de nombrar en esta moción la sentencia 93/2019 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo 1 de Cartagena, en la que se estima la demanda formulada por Doña María Concepción Terol Verdú contra el Acuerdo Plenario del Ayuntamiento de Cartagena de 27 de diciembre de 2017.

Dicha sentencia declara la nulidad de pleno derecho de las disposiciones administrativas impugnadas, declaración de nulidad que no sólo afecta a la RPT del Ayuntamiento de Cartagena de 2013, sino también al acuerdo plenario de 24 de junio de 2002 sobre aprobación inicial de la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento que incorpora las modificaciones de la Estructura Orgánica contenidas en el Acuerdo Plenario de 11 de abril de 2002.

La sentencia declara que es indiscutible que la normativa aprobada por el Consistorio Cartagenero en 2002 y 2013 no estableció unos mínimos elementos reglados que permitan controlar que los nombramientos de puesto clave en la Administración pública local no se desvíen de los principios constitucionales rectores del mérito y capacidad y que no incurran en arbitrariedad manifiesta, contraria al interés general.

Por otro lado, es una reivindicación histórica por parte de los trabajadores del Ayuntamiento de Cartagena que los puestos de responsabilidad sean ocupados a través de un concurso de méritos, donde se valore tanto la formación como la experiencia y la capacidad de las personas que pueden ocuparlos, es decir, que se aplique la carrera profesional de los empleados públicos.

Sin embargo, durante años, los distintos gobiernos municipales, del mismo o distinto color político, han dispuesto a su libre albedrío “colocando” en los cargos de responsabilidad, prescindiendo totalmente de los principios administrativos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En este mes de febrero hemos tenido conocimiento de la existencia de decenas de decretos de traslado de personal responsables de determinadas áreas del Ayuntamiento; decretos que no han sido justificados con hechos objetivos y concretos, y sin ajustarse a la carrera profesional, ni a un concurso de méritos.

Este Gobierno del tripartito vuelve a poner a su personal de “confianza” en los puestos de responsabilidad, utilizando el sistema de “designación directa”, conocido popularmente como el “dedazo”, una fórmula nada transparente ni abierta, que ha generado situaciones incómodas, mucha inquietud entre los funcionarios, el previsible cuestionamiento de la idoneidad de los nombramientos y la posible falta de cumplimiento de los principios de objetividad, imparcialidad, eficacia y eficiencia.

Por todo lo expuesto presento para su debate y aprobación la siguiente propuesta de **MOCIÓN**:

- Que se aplique la carrera profesional, contemplada en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015, de 30 de octubre, y el concurso de méritos, para ocupar puestos de responsabilidad dentro del Ayuntamiento de Cartagena, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Que se desarrolle la nueva RPT que elaboró una empresa externa en la legislatura pasada, a través de la mesa de negociación con los sindicatos y el Gobierno Municipal, y especialmente que se contemplen todos los puestos que deben quedar cubiertos por el sistema de libre designación, justificando, en la memoria adjunta a dicho documento que se apruebe, caso por caso, por qué se utiliza este sistema de provisión en lugar del sistema normal que es el concurso.

En Cartagena, a 24 de febrero de 2020.

Fdo.: Pilar Marcos Silvestre

Portavoz del Grupo Municipal

Unidas Podemos Izquierda Unida-Verdes Equo