

EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN LOS ENTES LOCALES DE CANARIAS

**THE LEGAL CLERK-COMPTROLLER IN THE TOWN HALL OF THE
CANARY ISLANDS**

TAVÍO HERNÁNDEZ, LAURA VICTORIA

GRADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

CURSO 2016/2017

CONVOCATORIA DE JULIO

DEFENSA PÚBLICA: 13 DE JULIO DE 2017

TUTOR: D. IGNACIO DE MARTÍN-PINILLOS CASTELLANOS

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo conocer la labor del responsable de fiscalizar y autorizar la realización de la gestión económica, financiera y presupuestaria, así como otras funciones en las Administraciones Locales. Esta figura corresponde al Secretario-Interventor, el cual goza de relevancia en los Entes de menor tamaño. Para ello, se ha indagado en los distintos reglamentos a los que se ve sometido, buscando una definición exacta de sus funciones y diferenciándola del resto de los funcionarios locales con habilitación de carácter nacional. Como resultado, nos hemos encontrado ante numerosas críticas que han provocado, casi inminentemente, el conocimiento de que las competencias realizadas no concuerdan con las establecidas legalmente y con uno de los problemas más usuales en el conjunto del Estado y, sobre todo, en las Islas Canarias, como es la situación de plazas vacantes. En este sentido, se ha estudiado en particular la situación concreta de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Palabras clave: Administración, Canarias, funcionario, local.

ABSTRACT

This research has been made in order to delve into the exact role that the accountable of overseeing and authorizing the financial, economic and budgetary management develops. This field action belongs to the legal clerk-Comptroller, whose labour is of virtual importance for the small town hall. We've investigated, hence, the different regulations his job is subject to, looking for his actual duties and setting it apart the rest of posts that are part the institution. The skepticism that appeared regarding the task of the legal clerk-comptroller, has bought to light the discrepancy between the actual job and the legally established labour skills. This highlights a mundane problem in the whole of Spain, particularly more evident in the Canary Island: the alarmingly high vacancy in the canarian offices. All things considered, we have studied the particular situation of Santa Cruz de Tenerife.

Key words: Administration, Canarias, public worker, local.

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. El empleado público: El Secretario-Interventor.....	6
2.1. Concepto.....	6
2.2. Grupo de clasificación profesional.....	7
2.3. Modalidades de carrera profesional de los funcionarios de carrera.....	8
2.4. Acceso al empleo público.....	8
2.4.1. Requisitos.....	9
2.4.2. Requisitos específicos de los funcionarios de carrera.....	9
2.4.3. Requisitos específicos del Secretario-Interventor.....	9
2.5. Retribuciones.....	10
2.6. Trabajadores públicos en España.....	10
2.6.1. Número de funcionarios por Comunidad Autónoma y sexo.....	12
2.6.2. Evolución del número de trabajadores públicos.....	13
2.7. Funciones.....	16
2.7.1. Funciones de los funcionarios locales con habilitación de carácter estatal..	17
2.7.2. Funciones del Secretario.....	17
2.7.3. Funciones del Interventor-Tesorero.....	19
2.7.4. Funciones del Secretario-Interventor.....	20
2.8. Las Administraciones Locales en las Islas Canarias.....	20
2.9. Ventajas y desventajas.....	26
2.9.1. Ventajas y desventajas del Secretario-Interventor.....	26
2.9.2. Situación de plazas vacantes en Santa Cruz de Tenerife.....	29
3. El sector privado en el cumplimiento de funciones públicas.....	31
4. Conclusiones.....	32
5. Bibliografía.....	34
6. Enlaces Web.....	34

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Distribución de los empleados públicos según Comunidad Autónoma y sexo (2016)....	12
Tabla 2. Cifras relativas de empleados públicos por Comunidad Autónoma (2016).....	13
Tabla 3. Funciones de los funcionarios locales con habilitación de carácter estatal.....	17
Tabla 4. Distribución de plazas en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.....	29
Gráfica 1. Porcentaje de distribución del número de funcionarios de la Administración Pública en España (2016).....	11
Gráfica 2. Evolución del número de funcionarios de la Administración Pública en España.....	14

1. INTRODUCCIÓN

Con el comienzo de la crisis económica y financiera en España en el año 2008, comenzó a extenderse la necesidad de reducir los municipios sobre la base de que muchos de ellos no pueden prestar los servicios que tienen encomendados legalmente, insistencia que ha sido tanta como la resistencia de los poderes públicos a actuar en esa dirección (García Rubio, 2015). Por esta causa, principalmente, la Administración Pública Local y los trabajadores que de ella dependen se han visto sumergidos en una continua reforma legal de funciones y de actuación, lo que han provocado la inevitable incertidumbre en los ciudadanos y en los propios funcionarios.

En las reformas locales más recientes se alude, sobretodo, al rechazo de las Instituciones Locales de realizar funciones que habían sido encomendadas hace mucho tiempo, perdiendo así el gran poder de eficacia y eficiencia que proporciona al conjunto del Estado, tal y como expresaba García Rubio (2015). De este modo, también han ido perdiendo relevancia la figura de Secretario-Interventor de la Administración Pública, un funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter estatal que realiza funciones principalmente de fe pública, asesoramiento legal perceptivo, y control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria de las entidades locales (en las que se incluye los Ayuntamientos y los Cabildos Insulares, figura Institucional imprescindible en nuestra Comunidad Autónoma). En sentido más concreto, el Secretario-Interventor es el encargado principal del funcionamiento correcto de la Institución Pública local, pues se ocupa tanto de confirmar la certeza de los documentos públicos, como de asesorar legalmente a la Institución y al control de los gastos e ingresos públicos, entre otras funciones.

Por estos motivos, he decidido analizar más profundamente la figura del Secretario-Interventor, para así poder devolverle la importancia que se merece. Para ello, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de los marcos normativos en los que sumerge, que han supuesto la necesidad de indagar cuál es la situación en las Islas Canarias y su afectación a lo largo de los años.

Alejandro Rodríguez, presidente del Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (Cosital) de Santa Cruz de Tenerife, en una entrevista concedida para el periódico El Diario¹, explica que la figura del funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional hunde sus raíces en la Constitución de Cádiz de 1812 como un mecanismo de lucha contra el caciquismo. Así explica que el Secretario-Interventor “fue creado para intentar contrarrestar la fuerza de los Ayuntamientos, porque estos trabajadores dependían de Madrid y tenían un plus de independencia”, por lo que, durante muchos años se cuestionó esta figura. En los últimos años, a raíz de la proliferación de casos de corrupción, los habilitados nacionales han vuelto a cobrar protagonismo. Rodríguez asevera que “como colectivo tenemos una gran responsabilidad y a veces ejercemos las funciones en soledad. Creemos y estamos orgullosos de ser un instrumento modesto de lucha contra la corrupción. En determinados casos, el tiempo ha acabado por dar la razón a los informes que firmaron los

¹ El Diario (21 de abril de 2014). “Se busca interventor”. Recuperado de http://www.eldiario.es/canariasahora/politica/interventores-secretarios-tesoreros-reforma_local-Canarias-vacantes-cosital_0_251975311.html

habilitados nacionales.” Así mismo, Rodríguez continúa su encuentro asegurando que los informes de estos funcionarios son preceptivos, pero no vinculantes.

Al igual que en todo ámbito, existen numerosos beneficios para ejercer esta profesión, aunque también existen otros muchos inconvenientes, de los que podemos destacar la presión a la que están sometidos, la gran responsabilidad y la descompensada situación entre plazas vacantes y plazas ocupadas.

Este último inconveniente es uno de los principales problemas en los que se encuentra las Islas Canarias, pues la mayoría de municipios tienen plazas vacantes desde hace años. En esta situación se encontraba hasta principios del año presente el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (siendo el más importante del archipiélago en cuanto a número de habitantes) o la mayoría de los entes locales de los municipios de las islas no capitalinas.

2. EL EMPLEADO PÚBLICO: EL SECRETARIO-INTERVENTOR

2.1. CONCEPTO

Un funcionario es aquella persona que trabaja en un organismo del Estado, para el servicio de la Administración Pública Española, y desempeña funciones retribuidas en esta (art. 8 en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, TRLEBEP). Sin embargo, no todos estos trabajadores adquieren la misma categoría, sino que, dependiendo de la clase de contrato que tengan, las labores que desempeñen o los estudios que dispongan, se dividen en diferentes tipos de funcionarios: funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral y personal eventual.

Todos ellos se encuentran perfectamente definidos en el TRLEBEP, del 30 de octubre, BOE núm. 261, en su artículo 8 y siguientes.

a) Personal funcionario de carrera (artículo 9)

Son funcionarios que han adquirido su puesto de forma permanente en la Administración Pública correspondiente después de haber superado un proceso selectivo de oposición. Estas personas disponen de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición y trabajan prestando funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas. Mantienen una relación estatutaria con la Administración y su relación se rige por el derecho administrativo.

b) Personal funcionario interino (artículo 10)

Son aquellas personas que prestan servicios de carácter transitorio. Se rigen por el derecho administrativo y ocupan transitoriamente plazas que han de ser ocupadas definitivamente por funcionarios de carrera o sustituyen a funcionarios que gocen del derecho de reserva de plaza y destino.

La selección de este tipo de funcionario deberá realizarse mediante procedimientos similares a los de funcionario de carrera, respetando los principios comunes de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) Personal laboral (artículo 11)

Es personal laboral el que en virtud de un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual (artículo 12)

Son aquellos empleados públicos que se nombran libremente en régimen no permanente. Ocupan un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios.

2.2. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dentro de la calificación entre los distintos puestos de trabajo en la Administración Pública, se adscriben los siguientes grupos de acuerdo con la titulación requerida para el acceso, determinados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública (Secretaría de Estado de Función Pública):

- Grupo A, dividido en los Subgrupos A1 y A2: Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado o similar. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

En concreto, el Subgrupo A1 está compuesto por el personal que realiza funciones directivas de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior. Para el caso del Subgrupo A2, se les atribuye actividades de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de gestión administrativa, no específica de Técnicos superiores.

- Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Grupo C, dividido en los Subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso, siendo C1 para el título de bachiller o técnico y C2 para el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

En tales distribuciones, podemos definir al Secretario-Interventor un cargo de funcionario de carrera incluido en el Grupo A y colocado en el Subgrupo A2. Por esta razón deberá contar con una serie de requisitos más avanzados a los demás tipos de funcionarios y con unas titulaciones determinadas y adecuadas para el tipo de funciones que deberá realizar.

2.3. MODALIDADES DE CARRERA PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Tal y como expresa el TRLEBEP en su artículo 16 y siguientes, “los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional”, entendiéndose como tal “el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”. Para ello, “las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera”.

“Las leyes de Función Pública existentes regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea (cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito) de alguna o algunas de las siguientes modalidades”:

- Carrera horizontal: consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

- Carrera vertical: trata del ascenso en la estructura de puestos de trabajo.

- Promoción interna vertical: determina el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.

- Promoción interna horizontal: consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.

2.4. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Los órganos encargados de la selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. De igual modo, es imprescindible que el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no pueda formar parte de los órganos de selección.

Así lo establece el artículo 55.2 del TRLEBEP:

Las Administraciones Públicas, entidades y organismos oportunos seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2.4.1. Requisitos

El artículo 56 del TRLEBEP, nos deja claro que “para poder participar en los procesos selectivos, cualquiera que sea el puesto final que se desea alcanzar, será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.
- e) Poseer la titulación exigida.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, podrá exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

2.4.2. Requisitos específicos de los funcionarios de carrera

Para adquirir la condición de funcionario de carrera es necesario el cumplimiento sucesivo de otros requisitos como es la superación del proceso selectivo, el nombramiento por el órgano o autoridad competente, el acto de acatamiento de la Constitución y demás Ordenamientos Jurídicos afectados, y la toma de posesión dentro del plazo que se establezca, regulado en el artículo 62 del reglamento ya mencionado.

2.4.3. Requisitos específicos del Secretario-Interventor

El puesto de Secretario-Interventor de la Administración Pública conlleva cumplir, además de todos los mencionados anteriormente, unos requisitos académicos. En este caso, la persona que desee alcanzar este puesto debe estar acreditado con alguna de estas titulaciones: Licenciado en Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología, Administración y Dirección de Empresas, Economía, Ciencias Actariales y Financieras o título de Grado correspondiente.

Una vez alcanzados estos requerimientos, adquirirán la condición de funcionario de tipo A, los cuales tienen fundamentalmente accesos a dos tipos de destino: Interventor o Tesorero, al cual se puede optar voluntariamente.

2.5. RETRIBUCIONES

La legislación a la cual estamos haciendo referencia, el TRLEBEP, también regula el salario y las retribuciones a las que tienen derecho los funcionarios, que “deberán reflejarse en cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos” (artículo 21, TRLEBEP). En el artículo 22 determina que los funcionarios de carrera concretamente tienen una división en sus retribuciones. Estas se calificarán en básicas (“las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional”) y en complementarias (“las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario”).

Asimismo, podemos decir que el sueldo de un Secretario-Interventor, o de cualquier tipo de funcionario local con habilitación de carácter estatal, es un incentivo para acceder a ese puesto. En primer lugar, debemos tener en cuenta que para poder calcular un sueldo prácticamente real y detallado, es necesario acudir a las normas de presupuestos y retribuciones que anualmente publica el BOE.

En este ejemplo, usaremos los datos publicado en el BOE núm. 38, del 14 de febrero de 2017, para el actual ejercicio económico. En él, los Secretarios-Interventores colocados en el Grupo A, Subgrupo A2 tienen como retribuciones básicas un total de 13.035,60 euros al año (sueldo mensual de 968,57 euros y dos pagas extraordinarias de 706,38 euros cada una). Esto supondría un salario de 1.086,30 euros mínimo mensual. A ello se le sumaría 35,12 euros por cada trienio (si es que los tuviera) y las retribuciones complementarias como puede ser el complemento de destino, el complemento de productividad o los complementos específicos que determina cada Ayuntamiento.

En resumen, según el Ministerio de Hacienda y Función Pública (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos)², el salario de un Secretario-Interventor al mes puede llegar a superar los 2.000 euros y, en muchos casos, hasta los 3.500 euros.

2.6. TRABAJADORES PÚBLICOS EN ESPAÑA

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas es quien registra semestralmente el número de empleados públicos que están ejerciendo en nuestro país. Según los datos registrados en el último semestre de 2016 por dicha Institución, nos ha permitido determinar que hay 2.519.280 personas trabajando para las Administraciones Públicas en España.

De ellas, las Universidades tienen a 147.770 empleados, pasando a representar casi un 6 por ciento del conjunto de los empleados públicos de nuestro país. Algo más de la mitad, 1.294.765, que representan un 51'39 por ciento, trabajan para las Comunidades Autónomas.

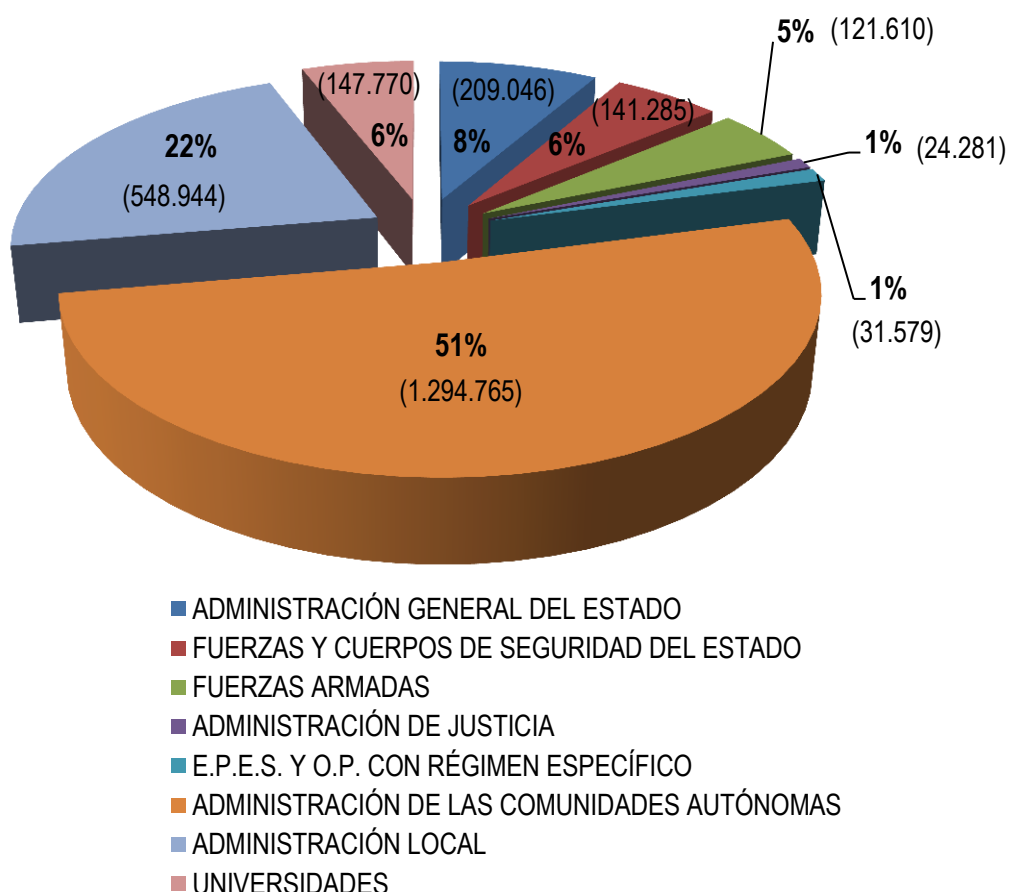
² Ministerio de Hacienda y Función Pública (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos). (2017). Retribuciones del personal funcionario, haber regulador y cuotas a las mutualidades de funcionarios y de derechos pasivos. Recuperado de <http://www.sepg.pap.minhafp.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/Retribuciones%20personal%20funcionario%202017.pdf>

Dentro de estas, cabe destacar la docencia no universitaria con 539.224 empleados, casi la mitad del conjunto con los que cuenta las Comunidades Autónomas. En segundo lugar aparecen las instituciones sanitarias con 480.626 asalariados.

En la Administración Local, 487.832 personas trabajan en Ayuntamientos y otras entidades locales, mientras que 61.112 están ocupados en Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares. Es en este segmento donde se incluyen el número de funcionarios locales con habilitación de carácter estatal.

Por otro lado, en la Administración Pública Estatal destacan los 209.046 empleados en la Administración General del Estado (Ministerios, Seguridad Social, Agencia Tributaria o Agencias Estatales). Otro grueso importante es el de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con 141.285 ocupados y las Fuerzas Armadas 121.610 con empleados.

Gráfico 1. Porcentaje de distribución del número de funcionarios de la Administración Pública en España (2016)



Fuente: Ministerio de Hacienda Pública y Administraciones Públicas y elaboración propia

2.6.1. Número de funcionarios por Comunidad Autónoma y sexo

En cuanto a qué Comunidades Autónomas contratan más trabajadores públicos, podemos ver en la siguiente tabla el detalle.

Tabla 1. Distribución de los empleados públicos según Comunidad Autónoma y sexo (2016)

CCAA	ADM. PÚBLICA ESTATAL		ADM. COMUNIDADES AUTÓNOMAS		ADM. LOCAL		UNIVERSIDADES		TOTAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ANDALUCÍA	65.360	19.834	81.469	155.801	62.866	50.460	13.783	10.895	223.478	236.990
ARAGÓN	16.527	5.701	12.297	32.231	9.066	8.491	2.920	2.910	40.810	49.333
C.F. NAVARRA	3.334	965	7.406	15.999	1.877	2.730	695	635	13.312	20.329
C. MADRID	97.885	55.887	42.605	107.982	30.766	24.440	14.330	12.939	185.586	201.248
VALENCIA	25.369	10.008	35.049	82.967	29.999	23.831	10.083	8.293	100.500	125.099
CANARIAS	18.496	5.709	17.782	39.984	16.181	13.770	2.616	2.023	55.075	61.486
LAS PALMAS	11.413	3.316	9.258	20.889	8.469	6.509	1.267	965	30.407	31.679
S.C. TENERIFE	7.083	2.393	8.524	19.095	7.712	7.261	1.349	1.058	24.668	29.807
CANTABRIA	3.063	1.662	5.673	14.562	3.459	2.041	1.008	718	13.203	18.983
CASTILLA LA MANCHA	12.888	5.000	23.548	42.958	15.908	15.993	1.815	1.454	54.159	65.405
CASTILLA Y LEÓN	25.258	10.955	25.182	59.414	17.624	15.005	4.272	4.064	72.336	89.438
CATALUÑA	15.596	10.559	55.266	110.137	40.737	45.144	12.791	12.109	124.390	177.949
EXTREMADURA	10.553	3.073	16.860	31.198	11.817	11.769	1.700	1.272	40.930	47.312
GALICIA	20.007	7.952	25.966	60.533	14.958	13.140	4.061	3.555	64.992	85.180
ILLES BALEARS	6.980	3.586	8.438	20.544	7.275	7.100	948	878	23.641	32.108
LA RIOJA	2.252	836	3.190	7327	1354	995	313	348	7109	9506
ASTURIAS	6.538	2.577	9.905	25.960	4.863	4.093	1.448	1.340	22.754	33.970
PAÍS VASCO	7.668	3.661	21.972	44.339	13.904	14.598	3.108	3.160	46.652	65.758
MURCIA	12.889	3.990	15.285	32.287	7.594	5.096	2.733	2.271	38.501	43.644
CEUTA	5.583	2.420	947	489	-	-	81	43	6.611	2.952
MELILLA	5.545	2.637	764	449	-	-	77	81	6.386	3.167
EXTRANJERO	4.829	4.169	-	-	-	-	-	-	4.829	4.169

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y elaboración propia

La Comunidad Autónoma que tiene mayor número de empleados públicos es Andalucía, la cual superan las 460.000 personas asalariadas en la Administración Pública. Seguidamente, se encuentran las Comunidades de Madrid y Cataluña, que se encuentran en el umbral de los 300.000 a los 400.000.

Sin embargo, estas cifras carecen de importancia si no se relacionan con el número de habitantes que tiene cada Comunidad Autónoma (Tabla 2). En este sentido, pierde relevancia las Comunidades con mayor número de empleados públicos, pues se mantienen en la representación de alrededor del 5 por ciento con respecto a los habitantes de estas regiones.

No obstante, adquieren relevancia las Comunidades Autónomas de Ceuta y Melilla, superando el 11 por ciento de representación de empleados públicos con respecto a su número de habitantes, y Extremadura, con un 8,15 por ciento de representación.

Tabla 2. Cifras relativas de empleados públicos por Comunidad Autónoma (2016)

CCAA	TOTAL	POBLACIÓN	CIFRAS RELATIVAS
ANDALUCÍA	460.468	8.411.205	5,47%
ARAGÓN	90.143	1.317.465	6,84%
C.F. NAVARRA	33.641	638.027	5,27%
C. MADRID	386.834	6.442.356	6,01%
VALENCIA	225.599	4.934.032	4,57%
CANARIAS	116.561	2.144.648	5,43%
CANTABRIA	32.186	581.769	5,53%
CASTILLA LA MANCHA	119.564	2.044.853	5,85%
CASTILLA Y LEÓN	161.774	2.445.666	6,61%
CATALUÑA	302.339	7.412.194	4,08%
EXTREMADURA	88.242	1.082.063	8,15%
GALICIA	150.172	2.714.084	5,53%
ILLES BALEARS	55.749	1.144.396	4,87%
LA RIOJA	16.615	312.641	5,31%
ASTURIAS	56.724	1.037.601	5,47%
PAÍS VASCO	112.410	2.166.230	5,19%
MURCIA	82.145	1.469.596	5,59%
CEUTA	9.563	84.519	11,32%
MELILLA	9.553	84.785	11,27%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia

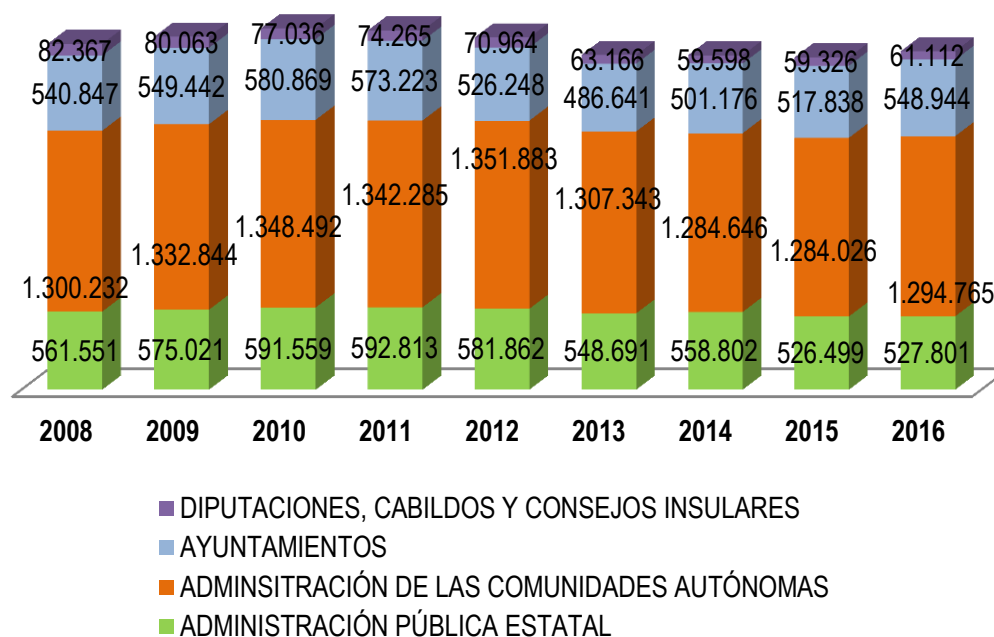
En cuanto a sexo, en total en España hay 1.374.023 mujeres empleadas públicas, frente a 1.145.254 hombres. Parece ser que esa búsqueda de estabilidad en el trabajo, comenzando con las plazas ofrecidas en oposiciones, ha alcanzado su prosperidad, aunque ahora se deba de aumentar en poco más de 100.000 los hombres trabajadores en las Administraciones Públicas.

Respecto a nuestra Comunidad Autónoma, está situada en la octava posición en cuanto a mayor número de empleo público, representando un 5,43 por ciento de la población total de Canarias. En ella se destaca a las mujeres trabajadoras de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, con 39.984 personas, y los hombres empleados de la Administración Pública Estatal ponen el punto elevado en su categoría, con 18.496 asalariados. Cabe destacar también, que la provincia de Las Palmas de Gran Canaria es quien mayor valor proporciona al empleo de Canarias, superando en casi todos los ámbitos a la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

2.6.2. Evolución del número de trabajadores públicos

Parece útil también ver la tendencia del personal de la Administración Pública con el paso de los años.

Gráfica 2. Evolución del número de funcionarios de la Administración Pública en España



Fuente: Ministerio de Hacienda Pública y Administraciones Públicas y elaboración propia

La tendencia que podemos observar nos afirma que entre los años 2010 y 2011 se produjo un crecimiento del número de personas contratadas en la Administración Pública en todos los ámbitos, aunque las Diputaciones, los Cabildos y los Consejos Insulares redujeron su número. A partir del año 2011, se produce una disminución gradual de los trabajadores públicos hasta el año 2016, año en el que vuelve a producirse un pequeño incremento.

Más detalladamente, podemos observar que, durante los años más duros de la crisis, se produjo un alza del empleo público en las Comunidades Autónomas. Entre los años 2008 y 2012 las plantillas crecieron, en su conjunto, un incremento del 3,97 por ciento. Eso sí, tal y como muestra la gráfica, esta subida no se mantuvo en los años siguientes, ya que entre 2012 y 2014 se produjo una disminución del empleo público general, cayendo un 67.237 trabajadores en las Comunidades Autónomas. Por otra parte, las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares han sido el sector que ha seguido más a la tendencia general de la evolución del empleo público. En ellos, se ha producido un descenso de 14.939 trabajadores asalariados entre los años 2011 y 2015. Esta situación no es similar a la de los Ayuntamientos, ya que su crecimiento se produjo con anterioridad a los demás ámbitos, comenzando a aumentar en 2013 y alcanzando 548.944 trabajadores público en 2016. En total, se ha producido un incremento del 12,8 por ciento.

De manera algo inusual, podemos observar como la Administración Pública Estatal ha sido la única capaz de aumentar su personal durante los años 2013 y 2014, aunque el año 2015, vivió un descenso a mayor escala en comparación con las demás Instituciones, cayendo en un 5,78 por ciento. Sin embargo, en los últimos datos obtenidos para establecer una comparación, nos permite definir un incremento general del número de empleados públicos en 2016 con 44.933 puestos de trabajos más, representando un 2 por ciento del incremento.

Como todo, el análisis va mucho más allá a la mera subida o bajada del número de empleados públicos. También se le intenta buscar una explicación al porqué de esta situación. A parte de una racional consecuencia con la llegada de la crisis en 2008, se destaca el aumento durante los primeros años, pudiendo ser atribuido por una mayor contratación pública general a raíz de un aumento de población similar. Para ello, se compara el número de empleados en las Administraciones Públicas, y el número de habitantes del país. La población española aumento de forma notable en el periodo de 2002 al 2014, pasando de 41 millones a 46,5 millones de habitantes según el Instituto Nacional de Estadística (INE) debido al intenso proceso de llegada de inmigrantes hasta 2012 que no ha sido compensado con la salida de personas registrada en los dos años posteriores (306.016 personas salientes).

Pues bien, si entre los años 2002 y 2008 el aumento del empleo en servicios públicos estuvo acompañado con el crecimiento de la población española, no existe ningún paralelismo con lo que ocurre en los años más duros de la crisis. Entre 2008 y 2011 lo que ocurre es que crecen en mayor proporción los empleos públicos que los habitantes hasta alcanzar la cota máxima en la finalización de este periodo (70,2 empleos por 1.000 habitantes). En los dos años siguientes hubo una caída muy fuerte del ratio para estabilizarse en 2014 (62,9 empleos por 1.000 habitantes).

Entre los años 2014 y 2016, se produce una situación similar a la etapa del comienzo de la crisis económica. En esta aumenta el empleo público, mientras que se produce un descenso de la población estatal, manteniendo la estabilidad del ratio en 63,4 empleos por 1.000 habitantes.

Otro ratio que vamos a analizar es el traspaso de competencias. La pérdida agregada de empleados públicos totales por 1.000 habitantes en la etapa analizada, que fuese en el año 2014 de -1,5, tiene una distribución desigual por administraciones, consecuencia de un desplazamiento del empleo utilizado en la provisión de servicios públicos desde la Administración Central y Seguridad Social hacia las Administraciones Territoriales. Así, la Administración Central, junto con la Seguridad Social, ha reducido la ratio de empleo por 1.000 habitantes de 13,7 a 12,1, en una pequeña parte explicadas por el traspaso de alguna competencia a las CCAA. Y en sentido contrario, las Comunidades Autónomas han elevado significativamente la ratio de empleados públicos por 1.000 habitantes de 31,9 a 34,4, mientras que las entidades locales también aumentan el ratio pero en una proporción menor de 12,8 a 13,1. (García, Y., 2016)

2.7. FUNCIONES

Como hemos expresado anteriormente, el empleado público es aquella persona que realiza actividades remuneradas para la Administración Pública. Para tener más conocimientos acerca de cuáles son esas prácticas realizadas, podemos observar con detenimiento el artículo 149 de la Constitución Española, incluida parcialmente en la determinación del Código de la Función Pública, actualizada el 16 de junio de 2017 (BOE núm. 003).

En este reglamento se establece que “el Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias” (artículo 149.1):

- La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.
- Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.
- Relaciones internacionales; Defensa y Fuerzas Armadas y Administración de Justicia; y Seguridad pública.
- Legislación mercantil, penal y penitenciaria; legislación laboral; legislación civil; legislación sobre propiedad intelectual e industrial; y las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios
- Régimen aduanero y arancelario; comercio exterior.
- Sistema monetario: divisas, cambio y convertibilidad; bases de la ordenación de crédito, banca y seguros; Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; y Hacienda general y Deuda del Estado.
- Legislación sobre pesas y medidas, determinación de la hora oficial.
- Fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica.
- Sanidad exterior; bases y coordinación general de la sanidad; legislación sobre productos farmacéuticos; y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.
- Pesca marítima; marina mercante y abanderamiento de buques; iluminación de costas y señales marítimas; puertos de interés general; aeropuertos de interés general; control del espacio aéreo, tránsito y transporte aéreo, servicio meteorológico y matriculación de aeronaves.
- Ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma; régimen general de comunicaciones; tráfico y circulación de vehículos a motor; correos y telecomunicaciones; cables aéreos, submarinos y radiocomunicación. Además de la legislación, ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos; la legislación básica sobre protección del medio ambiente; obras públicas de interés general o cuya realización afecte a más de una Comunidad Autónoma; y bases de régimen minero y energético.
- Régimen de producción, comercio, tenencia y uso de armas y explosivos.

- Normas básicas del régimen de prensa, radio y televisión y, en general, de todos los medios de comunicación social.
- Defensa del patrimonio cultural, artístico y monumental español contra la exportación y la expoliación; museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal.
- Estadística para fines estatales.
- Autorización para la convocatoria de consultas populares por vía de referéndum.

Todas estas competencias atribuidas al Estado español, son independientes a las que puedan asumir las Comunidades Autónomas.

No obstante, estas no son las únicas funciones que realizan las Administraciones Públicas, ya que otras competencias pueden ser atribuidas directamente a las Comunidades Autónomas o a las Administraciones Locales, aunque esta lista sí representa la gran mayoría de ellas.

2.7.1. Funciones de los funcionarios locales con habilitación de carácter estatal

El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria; la contabilidad, tesorería y recaudación; y la secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal perceptivo, son funciones extremadamente necesarias en cualquier organismo local. Este tipo de obligaciones están reservadas a funcionarios con habilitación de carácter estatal aunque nos las podemos encontrar subdividas en Secretario, Interventor-Tesorero o Secretario-Interventor, cada uno de ellos cumpliendo una funcionalidad concreta como muestra la siguiente tabla:

Tabla 3. Funciones de los funcionarios locales con habilitación de carácter estatal

	Función de Secretaría	Función de control y fiscalización interna	Función de contabilidad, tesorería y recaudación
Secretario	X		
Interventor – Tesorero		X	X
Secretario – Interventor	X	X	

Fuente: Elaboración propia

2.7.2. Funciones del Secretario

La labor del funcionario como Secretario está reservada a dos tipos de funciones principalmente. A la primera de ellas, la función de fe pública, determinada en el artículo 2 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, le corresponden las siguientes tareas:

- Preparación de los asuntos que hayan de ser incluidos en el orden del día de las sesiones que celebren el Pleno, o cualquier otra Comisión de Gobierno.
- Custodiar la documentación íntegra de los expedientes y tenerla a disposición de los miembros del respectivo órgano colegiado que deseen examinarla.
- Levantar acta de las sesiones y someter a aprobación al comienzo de cada sesión, la cual, una vez aprobada, se transcribirá en el libro de actas autorizada con la firma del Secretario y el visto bueno del Alcalde o Presidente de la Corporación.
- Transcribir al libro de resoluciones de la Presidencia las dictadas por este y por los miembros de la Corporación.
- Certificar de todos los actos o resoluciones de la Presidencia y los acuerdos otorgados por el órgano, así como de los antecedentes, libros y documentos de la entidad.
- Remitir a la Administración del Estado y a la de la Comunidad Autónoma copia o extracto de los actos y acuerdos.
- Anotar en los expedientes, bajo firma, las resoluciones y acuerdos que recaigan.
- Autorizar, con las garantías y responsabilidades inherentes, las actas de todas las licitaciones, contratos y documentos administrativos análogos en que intervenga la entidad.
- Disponer que en la vitrina y tablón de anuncios se fijen los que sean preceptivos, certificándose su resultado si así fuera preciso.
- Llevar y custodiar el registro de intereses de los miembros de la Corporación y el Inventario de bienes de la entidad.

Por otro lado, la función de asesoramiento legal preceptivo, vinculada también a este tipo de funcionariado y regulada en el artículo 3 del reglamento ya mencionado, comprende:

- La emisión de informes previos en aquellos supuestos que han sido solicitados y que tengan transcendencia legal. Tales informes deberán señalar la legislación en cada caso aplicable y la adecuación a la misma de los acuerdos en proyecto.
- La emisión de informe previo que cuya aprobación se exija una mayoría especial deberá haber sido consignada nota de conformidad o disconformidad, razonando esta última, asumiendo en este último caso el firmante de la nota la responsabilidad del informe.
- La emisión de informes previos siempre que un precepto legal expreso así lo establezcan.
- Informar acerca de los aspectos legales del asunto que se discuta, con objeto de colaborar en la corrección jurídica de la decisión que haya de adoptarse.
- Acompañar al Presidente o miembros de la Corporación en los actos de firma de escrituras y, si así lo demandaren en sus visitas a autoridades o asistencia a reuniones, a efectos de asesoramiento legal.

2.7.3. Funciones del Interventor-Tesorero

Como ya hemos podido observar, el Interventor-Tesorero de una Administración Local realiza dos tipos de funciones que en un principio pueden crear confusión pues tiende a mezclarse los términos de Intervención con los de Tesorería. Ciertamente es que estas actividades se ven complementadas la una con la otra en varios campos de actuación, sin embargo, están claramente diferenciadas en cuanto a funcionalidad.

Para ser exactos, podemos observar en el artículo 4 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que la función de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria comprende:

- La fiscalización de todo acto, documento o expediente que dé lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico o que puedan tener repercusión financiera o patrimonial.
- La intervención formal de la ordenación del pago y de su realización material.
- La comprobación formal de la aplicación de las cantidades destinadas a obras, suministros, adquisiciones y servicios.
- La recepción, examen y censura de los justificantes de los mandamientos expedidos a justificar, reclamándolos a su vencimiento.
- La Intervención de los ingresos y fiscalización de todos los actos de gestión tributaria.
- La expedición de certificaciones de descubierto contra los deudores por recursos, alcances o descubiertos.
- El informe de los proyectos de presupuestos y de los expedientes de modificación de créditos de los mismos.
- La emisión de informes, dictámenes y propuestas que en materia económico-financiera o presupuestaria le hayan sido solicitadas con requerimiento legal, o cuando se trate de materias para las que legalmente se exija una mayoría especial, así como el dictamen sobre la procedencia de nuevos servicios o reforma de los existentes a efectos de la evaluación de la repercusión económico-financiera de las respectivas propuestas.
- La realización de las comprobaciones o procedimientos de auditoría interna en los organismos autónomos o sociedades mercantiles dependientes de la entidad con respecto a las operaciones no sujetas a intervención previa, así como el control de carácter financiero de los mismos.

El apartado de tesorería de estos empleados públicos viene centrado en la función de contabilidad, la cual se definen en el artículo 6.1 del Real Decreto 1174/1987 e incluye las siguientes actuaciones:

- La coordinación de las funciones o actividades contables de la entidad local, con arreglo al plan de cuentas de la Administración Local del año 2015, emitiendo las instrucciones técnicas oportunas e inspeccionando su aplicación.

- La preparación y redacción de la cuenta general del presupuesto y de la administración del patrimonio, así como la formulación de la liquidación del presupuesto anual.
- El examen e informe de las cuentas de tesorería y de valores independientes y auxiliares del presupuesto.

Como conclusión, el funcionario que haya adquirido el puesto de tesorero tiene como cometidos fundamentales el manejo y custodia de los fondos municipales. Es decir, es el Jefe de la Unidad de Recaudación.

2.7.4. Funciones del Secretario-Interventor

Tras hacer una recopilación más concreta de las funciones anteriormente mencionadas, podemos definir al Secretario-Interventor de los Entes Locales como la persona encargada de fiscalizar y autorizar la realización de ciertas operaciones para asegurar que se haga de acuerdo a la legalidad. Más concretamente, las funciones principales del Interventor son el control y la fiscalización de la legalidad de los gastos, así como de los ingresos públicos. Además, su actuación se amplía con la realización de funciones de garantía de cumplimiento de la ley en la toma de decisiones locales, la correcta publicación de estas y la emisión de informes necesarios a las distintas instituciones o personal que así lo requieran.

2.8. LAS ADMINISTRACIONES LOCALES EN LAS ISLAS CANARIAS

Los trabajadores públicos de las Islas Canarias están regulados, al igual que el resto de los empleados de España, por el TRLEBEP y Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. Además, el Secretario-Interventor, como personal de las Entidades Locales, también se rige por la legislación de la Comunidad Autónoma a la que pertenece (en cuanto autonomía local se trata), tal y como se explica en el artículo 3.1 del TRLEBEP. En este sentido, nos encontramos ante tres reglamentos en los que podemos centrar nuestro análisis.

En primer lugar, podemos determinar que la reforma local de 2013 tiene como objetivos básicos clarificar las competencias municipales, racionalizar la estructura organizativa, garantizar un control financiero y presupuestario más riguroso y favorecer la iniciativa de economía privada evitando intervenciones administrativas desproporcionadas. Para clarificar las competencias locales y tratar de evitar los problemas de solapamientos competenciales entre administraciones hasta el momento existentes, se trata de definir con precisión las competencias que deben ser desarrolladas por la Administración Local, diferenciándolas de las competencias estatales y autonómicas. Para ello, se enumera un listado de materias en que los municipios han de ejercer, conocidas como competencias propias, así como una serie de garantías para su concreción y ejercicio; se refuerza el papel de las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares o entidades equivalentes; se introducen medidas concretas para fomentar la fusión voluntaria de municipios; se incluye una revisión de las entidades instrumentales del sector público local, una racionalización de sus órganos de gobierno y una ordenación responsable de las retribuciones del personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación con la Administración.

Una de las medidas dirigidas a la racionalización organizativa e integración coordinada de servicios es la obligación de determinar el coste efectivo de los servicios que prestan las Entidades Locales, de acuerdo con criterios comunes, y se dispone su remisión al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para su publicación.

Para lograr un control económico-presupuestario más riguroso, se refuerza el papel de la función interventora en las Entidades Locales. A partir de ahora el Gobierno fijará las normas sobre los procedimientos de control, metodología de aplicación, criterios de actuación, así como derechos y deberes en el desarrollo de las funciones públicas necesarias en todas las corporaciones locales. Con ello, se viene a cubrir un vacío legal y se hace posible la aplicación generalizada de técnicas, como la auditoría en sus diversas vertientes, a las Entidades Locales en términos homogéneos a los desarrollados en otros ámbitos del sector público. Para ello, se contará con la participación de la Intervención General de la Administración del Estado. Se clarifica y deslinda el diferente ámbito de actuación que es aplicable a unas y otras funciones. Así, mientras que las propias del régimen de intervención y fiscalización quedan sujetas a parámetros de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las correspondientes a la actuación del cargo electo quedan basadas necesariamente en aspectos de oportunidad o conveniencia.

Finalmente, para favorecer la iniciativa económica privada, evitando intervenciones administrativas desproporcionadas, se limita el uso de autorizaciones administrativas para iniciar una actividad económica a casos en los que su necesidad y proporcionalidad queden claramente justificadas.

En segundo lugar, la Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local deja claro que será de aplicación a todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de sus competencias exclusivas en materia de régimen local asumidas en sus Estatutos de Autonomía. Igualmente, en cuanto a la aplicación de esta Ley a los Cabildos Insulares Canarios y de las Islas Baleares, esta se realizará en los términos previstos en su legislación específica y con estricta sujeción a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.³

Por último, el 26 de marzo de 2015, por unanimidad en el Parlamento de Canarias se aprobaron las dos principales leyes administrativas autonómicas, la Ley 8/2015 de Cabildos Insulares y la Ley 7/2015 de Municipios, las cuales formarán parte de la legislación a cumplir por los funcionarios locales con habilitación de carácter nacional. Según el periódico El Diario, estas leyes fueron consideradas como un “hito” por el parlamentario en su momento, Hernández Spínola, el cual comentaba que “estas dos leyes permitirían mejorar sustancialmente el funcionamiento de las administraciones insulares y locales canarias”, destacando que “reducen las incertidumbres jurídicas, homogeneizan el estatus de todos los Cabildos, definen la capacidad de asumir competencias, acercan los servicios a los ciudadanos, evitan duplicidades,

³ Publicada la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. (9 de marzo de 2016). *Noticias Jurídicas*. Recuperado de <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/3444-publicada-la-ley-27-2013-de-27-de-diciembre-de-racionalizacion-y-sostenibilidad-de-la-administracion-local/>

definen un marco de coordinación entre las administraciones y mejoran la transparencia y la participación de los ciudadanos”. Estas definiciones pueden hacernos ver el principio de descentralización administrativa respetando, a su vez, los principios de suficiencia y estabilidad presupuestaria.

La existencia de los Cabildos desde 1912 como Instituciones Insulares, y su posterior configuración como Instituciones de la Comunidad Autónoma, determinan que el reparto competencial en Canarias haya de prestar atención especial a estas Instituciones. La ley aprobada a principios del 2015 en Canarias significa llevar a cabo la regulación del régimen específico de los Cabildos Insulares, con la que se trata de dotarlos de un marco normativo ajustado a sus necesidades, contemplando en un solo texto legal las especificidades que les son propias y que las distinguen de las diputaciones provinciales. La regulación precisaba acometer los siguientes aspectos:

- a) Definir las funciones organizativas de los Cabildos Insulares ya que se ha constatado que las previsiones funcionales que le han sido atribuidas por la legislación básica estatal se han mostrado inadecuadas para que estos puedan ejercer amplias responsabilidades que se le han atribuido con eficacia, eficiencia y calidad.
- b) La introducción en su régimen de funcionamiento de normas que garanticen el control de las competencias que tienen atribuidas.
- c) Las previsiones necesarias para dotar de mayor transparencia la gestión de los Cabildos Insulares, cumpliendo los principios legislativos de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, mediante, por una parte, el derecho de acceso a la información recogido en la ley; y mediante también el establecimiento de una concreta y detallada relación de la información que debe hacerse pública por los Cabildos Insulares.
- d) El sistema de relaciones entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y los Cabildos Insulares debe girar en torno al principio de colaboración y cooperación.

De este modo, los Cabildos están llamados a seguir desempeñando un papel relevante en el marco de la institucionalidad canaria. Es decir, van a disponer de un amplio margen de decisión política, fundamentado en este nuevo cuerpo legal que viene muy bien avalado. (García Llanos, S., 2015).

La unión de estas dos nuevas leyes, junto con el TRLEBEP y la Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, nos han permitido definir las funciones, comentadas anteriormente, del Secretario-Interventor en nuestros municipios. Sin embargo, existen grandes discrepancias en cuanto a las funciones realizadas verazmente y las definiciones encontradas en los diferentes sistemas legislativos.

Teóricamente, los sistemas legislativos actuales que regulan la ejecución del trabajo de las figuras de control y fiscalización principal de las Administraciones Locales, como son los Secretario-Interventor materia de estudio, suponen un gran avance y determinación de eficacia y eficiencia en sus funciones. Sin embargo, en el marco práctico, como suele ocurrir, no supone un cumplimiento de previsiones exacta, lo que ha dado lugar a la continua crítica de estos sistemas.

Según García Rubio (2015), uno de los aspectos más relevantes en los que suele crearse esa fórmula de renuncia a las reformas es la iniciación de estos cambios en un paraje de estancamiento financiero y su acarreada crisis económica, como es en el caso de la reforma del régimen local de 2013 en España, la cual, impulsada por la presión ejercida desde la Unión Europea de reducir también el gasto público, ha provocado una clarificación de los términos de actuación tanto de las competencias provinciales como autonómicas y locales. Esto ha supuesto un gran descenso de competencias propias de los municipios, sobretodo, en educación, sanidad y servicios sociales, que han sido transferidas a las Comunidades Autónomas. Eso sí, estas funciones podrán ser delegadas a las competencias municipales, pero siempre en un régimen de estricto control y funcionamiento, lo cual limita las posibles mejoras a realizar a corto plazo.

Así mismo, en lo que se refiere al personal de las Administraciones Locales, el porcentaje de empleo público asciende al 23,6 por ciento, mientras que en Alemania alcanza el 35 por ciento o en Suecia, donde sorprendentemente, sobrepasa el 80 por ciento del conjunto de empleados públicos. Esto se traduce a una correcta descentralización, en donde la gran mayoría de las funciones públicas son realizadas por los gobiernos locales, y, por tanto, mantienen la importancia organizativa y funcional con la que habían sido creados.

Por otro lado, para comprender la solvencia y así estimar la autonomía financiera y presupuestaria de las corporaciones locales, parece útil poner en relieve el porcentaje tanto de gasto público como de ingresos públicos de estos entes. Por ejemplo, el gasto público de España o Alemania asciende respectivamente al 12 y al 11,7 por ciento. Estas cifras pueden considerarse notablemente elevadas teniendo en cuenta que se tratan de países donde el nivel regional posee gran importancia funcional en el conjunto intergubernamental. En cuanto a los ingresos locales, otra vez los municipios suecos destacan (con cerca del 27 por ciento), lo que subraya su posición extraordinaria, tanto funcional como financiera. Sin embargo, los municipios españoles muestran, con aproximadamente un 12 por ciento, notablemente fuertes en el seno de la Hacienda Estatal. Para estimar la autonomía financiera y presupuestaria de los Entes Locales que tanto busca la reforma local, será necesario poner de relieve el porcentaje de los tributos locales propios respecto la totalidad de los ingresos tributarios de los municipios. Por este tipo de tributos se entienden aquellos sobre cuya fijación los consejos locales pueden decidir ellos mismos, por ejemplo, mediante la fijación de su tasa. En contraposición a tales tributos propios hay que distinguir impuestos “repartidos”, es decir, los que los municipios comparten con los otros niveles intergubernamentales. En este caso, se establece una diferencia en cuál es el porcentaje atribuido a nivel local, lo que establece otra limitación a la recaudación y decisión política de nivel superior para su continuidad, siendo la dependencia financiera de los municipios respecto al Estado uno de los indicadores de relevancia local que, en este caso, en España asciende al 36 por ciento, porcentaje sutilmente elevado. (García Rubio, F., 2015)

En resumen, podemos definir que las continuas reformas que se han llevado a cabo para definir y mejorar tanto el sistema económico como en el presupuestario de los Entes Locales, han supuesto una modificación en todos los sentidos de funciones que antes no se consideraban tan complejas como se están ejecutando en la realidad. El Secretario-Interventor de cualquier corporación local actualmente contiene un gran poder e importancia en su sector por las decisiones que tiene que tomar diariamente. Sin lugar a duda, el simple hecho de control presupuestario anual de las Entidades Locales proporciona gran valor a estos funcionarios con habilitación de carácter estatal, aunque esta tarea no resulte nada sencillo, y menos en la actualidad, ya que están siendo sometidos a una gran presión por las Instituciones de rango superior con las continuas modificaciones legales y reglamentarias que así lo han establecido, ocasionando la pérdida de importancia y autoridad de los Ayuntamientos.

Asimismo, las funciones del Secretario necesarias en todas las Corporaciones locales son las de secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal perceptivo, tal y como se explica en epígrafe anteriores. En este sentido, la cuestión es si la función de fe pública incluye la del control de legalidad de los actos que se someten a dicho ejercicio de fe pública.

Para alguno de los conocedores e investigadores de este tema, la fe pública del Secretario de Administración Local no trata de la legalidad (propia del informe), sino de “la veracidad de lo que hay en los documentos o de lo que ha sucedido, como se cita en Ortega Montoro (2010)”. Otros autores, sin embargo, defienden que la fe pública comprende el control de legalidad de lo que se interviene, afirmando que “ejerce un control de legalidad sobre los actos que autoriza, lo que le exige realizar un previo examen de los requisitos del acto en que interviene, así como advertir a los comparecientes sobre aquellas cuestiones que considere relevantes desde el punto de vista legal y que afecten al negocio en el que interviene, como se cita en Ortega Montoro (2010)”. Esto pudiera extenderse al ámbito de la contratación, como función de fe pública, la de autorizar, con las garantías y responsabilidades inherentes, las actas de todas las licitaciones, contratos y documentos administrativos análogos en que intervenga la entidad. Pero no se considera que se pueda extender más allá.

En el ámbito notarial, por ejemplo, es claro que la fe pública comprende el juicio de legalidad, que es lo tradicional de ésta, y lo que expresamente se consagra en su legislación: “El Notario es el funcionario público autorizado para dar fe, conforme a las leyes, de los contratos y demás actos extrajudiciales” (Ley del Notariado, 28 de mayo de 1862, artículo 1); y en el Reglamento Notarial del 2 de junio de 1944, en su artículo 145: “La autorización o intervención del instrumento público implica el deber del notario de dar fe de la identidad de los otorgantes, de que a su juicio tienen capacidad y legitimación, de que el consentimiento ha sido libremente prestado y de que el otorgamiento se adecúa a la legalidad y a la voluntad debidamente informada de los otorgantes e intervinientes (...)”.

Pero en el ámbito de la fe pública local, nada se dice de esto. Es decir, que no incorpora un juicio de legalidad sobre la forma y el fondo del acto administrativo que es objeto del instrumento público. Sí sobre la veracidad del mismo, pero no sobre su ajuste o desajuste a la legalidad. Esto ha provocado una gran confusión (nuevamente), de si realmente el Secretario-Interventor realiza funciones como las que se han estipulado en los distintos reglamentos.

La idea, con un contenido poético indudable, de que el Secretario de Administración Local es una especie de asegurador de la legalidad y de la comunidad local en su conjunto, y que ejerce a modo de controlador interno de legalidad de las actuaciones municipales, no se corresponde con la realidad de nuestra normativa. Una normativa que progresivamente se ha ido reformando y que se ha dirigido a despostrar a estos funcionarios, recortándoles el ámbito de sus funciones. Un ejemplo claro se aprecia en su función de asesoramiento legal, también reducida al mínimo.⁴

Iñarra González, a mediados de la década anterior, en un interesante artículo, y a la vista de esta evolución normativa, proponía la reforma de las funciones de los Secretarios de Corporaciones Locales, y entre ellas el cese del control de legalidad y de fe pública por parte de éstos. En su artículo, señalaba que estos funcionarios deberían tener como funciones básicas las siguientes:

- a) El apoyo al Secretario de la Junta de Gobierno y Pleno (el Secretario de estos órganos será un concejal).
- b) Custodia de Actas del Pleno y Junta de Gobierno, Decretos de Alcaldía y concejales delegados.
- c) Asesoramiento legal al Alcalde, mediante la emisión de informes únicamente cuando este se lo solicite.
- d) Funciones propias de los actuales Secretarios en el momento de la constitución de la corporación (salvo el relativo al arqueo e inventario).
- e) Delegado de la junta electoral de zona en los procesos electorales.
- f) Jefatura del personal de su departamento.

En cualquier caso, continuaba así su artículo, “no ejercerían funciones necesarias en materia de contratación, personal, patrimonio...Tampoco emitirían certificados de actos y acuerdos de órganos colegiados, ni harían avisos de ilegalidad” (Irraña González, 2005). Señalaba, igualmente, que es necesario reconocer que el sistema de control de legalidad y fiscalización diseñado por el régimen jurídico actual está en crisis. Sistema que no satisface a los Alcaldes, que ven con recelo a quien “desde dentro” opina o cuestiona la legalidad de sus actos, ni a los Secretarios, situados en una difícil posición, lo que provoca fuertes tensiones.

Una manera de solucionar este caos funcional ocasionado podría ser la reforma del sistema de control y fiscalización interno, lo que exige dotar de funciones e independencia legal (incluida la económica) a los Secretarios-Interventores y, así, fortalecer realmente el control administrativo (que parece ser lo que se pretende obtener entre tanta reforma); o se inicia directamente la asignación de otro tipo de funciones a los Secretarios-Interventores, lo que

⁴ Ortega Montoro, R. (2010). ¿Pero el Secretario del Ayuntamiento es realmente Controlador de la Legalidad?. *El Blog de esPublico*. Recuperado de <http://www.administracionpublica.com/%C2%BFpero-el-secretario-del-ayuntamiento-es-realmente-controlador-de-la-legalidad/>

terminará con toda señal o huella del control interno en las Administraciones Locales. Mantener el sistema existente, confuso y retocado hasta la desfiguración, no nos puede conducir sino a la irritación y exaltación general.

2.9. VENTAJAS Y DESVENTAJAS

El empleado público disfruta de una serie de beneficios frente al empleado del sector privado. En este punto podemos destacar los paquetes de beneficios que son ofrecidos por la Administración Pública, como puede ser la sanidad privada; la capacidad de poder adquirir más días de descanso que un trabajador de una empresa privada; beneficios para poder disfrutar de una conciliación familiar; horarios establecidos, con casi inexistencia de fines de semanas laborables; estabilidad y seguridad en mantener el puesto de trabajo, además de mantener los complementos salariales de los que venía disfrutando el empleado cuando se enfrenten a un cambio en su puesto convencional.

Frente a ello, se sitúan unos inconvenientes, como es la dificultad de poder adquirir un aumento de puesto de trabajo; negación en la elección del puesto al que acceder y difícil acceso de entrada; y salario normalmente inferior al de un trabajador privado, entre otros.

2.9.1. Ventajas y desventajas del Secretario-Interventor

Es oportuno recordar que la actividad de los Interventores no suele ser tarea fácil ni agradable, pues el ejercicio correcto de su trabajo puede dar lugar a situaciones de malestar y teórico enfrentamiento con los ordenantes de pagos en lo que respecta a la corrección y adecuación de aquéllos.

En este apartado haré mención a las palabras y opiniones a las que me hizo referencia el Secretario del Ayuntamiento de Teguiise (Lanzarote), Don Mariano de León Perdomo, en una entrevista personal realizada el día dos de mayo de 2017, pues no hay nada mejor que conocer de primera mano las situaciones a las que se enfrentan cada día.

Así explica el Señor de León, que algunas de las ventajas con las que podemos contar al introducirse en este tipo de profesión es el crecimiento a nivel personal y profesional. El contacto continuo con los trabajadores de la misma entidad, los políticos o incluso los vecinos del pueblo, permite una satisfacción personal. Por otro lado, la valentía ante cualquier situación y a veces un poco de carácter, provoca un cambio personal con repercusión en el ámbito profesional, convirtiéndote en una persona con más seguridad, más trabajador y más estable en el mundo laboral.

Para él, una de las desventajas más usuales es la incapacidad de aguantar situaciones complicadas y comprometidas y, por tanto, la toma de decisión de abandono, es decir, renunciar al puesto de trabajo que tanto habría costado conseguir, suponiendo una disminución de la satisfacción personal y posible sentido fracaso profesional.

Otra de ellas es la responsabilidad, en todos los sentidos. En mayor gravedad, la responsabilidad penal, ya que usa su firma en casi todos los documentos, lo que permite la información y certificación de estos, aumentando así la responsabilidad de penal. También existen vinculados otro tipo de responsabilidades, como es la patrimonial, o la responsabilidad profesional general, que provoca gran presión. En este trabajo debes conseguir que todos los meses haya dinero para pagar las nóminas (aunque algunas veces cueste), para pagar las facturas, presentar las liquidaciones, presupuestos y cuentas generales en plazo. No es raro tener que pelear en los juzgados y tribunales por recursos que ponen particulares, empleados u otras administraciones, en las que, cuando la sentencia es favorable, no pasa nada, pero cuando el Ayuntamiento al que representas pierde, todas las caras se giran para el Secretario injustamente. Estoy segura que este simple hecho ocasiona una gran responsabilidad que termina dificultando las labores. Las responsabilidades de este calibre pesan.

Por otro lado, la dificultad. En los pequeños por pequeños y en los grandes por grandes, se requiere conocimientos amplios, los necesarios para gestionar un Ayuntamiento. En un Ayuntamiento pequeñito, un licenciado en Derecho deberá llevar la contabilidad, con su programa informático, los presupuestos, la intervención, los tributos, etc. y lo que pueda caer de jurídico, que en pueblos pequeños es mínimo. Igual dificultad tendrá alguien que haya estudiado alguna rama económica. En los más grandes, algunas de estas actuaciones las llevarán los auxiliares y administrativos, pero proporciona muchas más garantías saber de todos estos temas y mostrar autoridad entre los compañeros. Y, aunque parezca fácil, la primera vez que te enfrentas a un programa informático, a la presentación de liquidaciones de impuestos, o a la contabilidad, no resulta tan sencillo como parece y se pasa mal. En los Entes Locales más grandes, las dificultades serán jurídicas y económicas, llegadas con una mayor complejidad en procedimientos y situaciones que se pueden presentar.

Como pudimos comentar anteriormente, las relaciones continuadas entre el Secretario-Interventor y las diferentes personas que conforma su entorno laboral, podrán satisfacer personalmente al funcionario de carácter estatal. Sin embargo, por contrapartida, existe la real cercanía extrema de estos con los políticos, los cuales están arriba del Secretario-Interventor continuamente, que le nombra o cesa, le pone el sueldo, los objetivos y le dice cuándo se va de vacaciones o de curso de formación. Por otro lado, el Secretario manifiesta qué se puede hacer y qué no, desde un punto de vista jurídico o económico, conoce los secretos y tapujos del Ayuntamiento y puede poner al Ayuntamiento a máxima velocidad o mínima. Tanto políticos como Secretarios-Interventores, tienen su parcela de poder y a veces pelean entre ellos, con resultados negativos para uno de ellos o para ambos. La relación no es fácil. Y si esta no es fácil, tampoco lo es con la oposición, los cuales suelen ver al Secretario-Interventor desde su faceta de gestor del equipo de gobierno, y cercano a este.

Ser Secretario-Interventor en el sector público exige el ejercicio de unas habilidades muy poco habituales. Por si fuera poca tarea dominar toda la normativa financiera o de contratación, el Interventor debe estar dispuesto a afrontar presiones y conflictos por parte de las autoridades responsables de la ejecución del gasto público. En algunos casos, el enfrentamiento puede cobrar una virulencia extraordinaria, como es el caso de la Interventora de Mislata (Valencia) que ha sido sancionada por el Alcalde con suspensión de su empleo durante seis meses “por

incumplimiento de las funciones esenciales en su puesto de trabajo”. El detonante de esta decisión fue la liquidación de un contrato de obra pública ya había sido realizada correctamente (con una correspondiente acreditación de la Oficina Técnica Municipal) y que no necesitaba un sobre coste de 7 millones de euros, como así solicitaba el gobernante local.⁵

En cuanto a la relación con los compañeros pueden darse todo tipo de relaciones, muy buenas y muy malas. El Secretario-Interventor es un funcionario aparte, que va y viene y con el mayor sueldo, normalmente. Es fácil que se le vea como alguien aparte y, si se puede decir, con algo de envidia.

Existen otras relaciones especiales, como las propias con el resto de Secretarios-Interventores, o con los vecinos. En ambos casos existe una gran posibilidad de tener problemas ya sea por distanciamiento o enemistad profesional o por una toma de decisión a nivel local.

Una de las desventajas más complicadas y difíciles de asumir es la movilidad. Es muy extraño, por no decir casi imposible, encontrar un secretario que haya ejercido toda su carrera en un municipio o un alguno cercano al lugar de residencia. Algunas Provincias tienen muchas plazas disponibles y en otras se cuentan con los dedos de la mano.

En relación con este último inconveniente, podemos sacar otras dos fuentes para analizar. La primera de ellas es la gran complejidad que supone la movilidad y no solo en sentido de desplazamiento, sino también de conocimientos y discrepancias en materias legislativas. Esto sucede porque en cada Comunidad Autónoma se regula de una manera distinta las actuaciones contra ciertos casos de los que se debe ocupar el Secretario-Interventor, dificultando así la consulta a otros compañeros que no se encuentren en la misma región. Esto sucede sobre todo en el ámbito urbanístico, en donde existe mayor número de casos y en cuanto más complejo a la hora de establecer una solución.

La otra fuente a analizar que nos proporciona el inconveniente de la movilidad, es la situación de numerosas plazas vacante, uno de los principales problemas que ha acaecido en las Islas Canarias durante mucho tiempo y que, desgraciadamente, continúa existiendo en la actualidad. Un ejemplo de ello, y así lo informaba el periódico *El Diario* en abril de 2014, es el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, el mayor del Archipiélago, que publicaba a mediados de 2013 las bases de la convocatoria en el Boletín Oficial de Canarias (BOC) para cubrir el puesto de trabajo de Secretario-Interventor, vacante desde finales de 2012 por la jubilación de Eduardo Goig, su último inquilino. Según el periódico *La provincia*, en noviembre de 2016 se concretó la incorporación en un plazo de tres meses de este tipo de funcionario con habilitación de carácter nacional, junto con otros del mismo rango, que también estaban vacantes desde hace años. Es decir, las funciones más importantes de las Administraciones Locales estuvieron descubiertas durante cuatro años, en los cuales la viceinterventora era la encargada de realizar tareas propias de fiscalización y asesoramiento legal. Comprendo que este tipo de funciones están reservadas a personas con unos requisitos específicos en los que se encuentra el conocimiento y la experiencia en temas de gran relevancia. Aspectos que se

⁵ Ferri, P. (6 de mayo de 2010). Crecen las dudas sobre los aparcamientos de Mislata. *El País*. Recuperado de http://elpais.com/diario/2010/05/06/cvalenciana/1273173489_850215.html

dejan al descubierto y que, al mismo modo, provocan que los trabajadores que realizan funciones no propias de su puesto, mantienen insatisfechas las funciones del puesto que sí les pertenece, perdiendo así eficacia y agilidad en municipios. El motivo de otros dos puestos vacantes que se encontraban en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria era la petición de esos funcionarios de traslado a otros Ayuntamientos. Parece correcto afirmar que la presión a la que está sometido el Secretario-Interventor aumenta según el rango de importancia que mantiene el municipio en el cual tienes el deber y obligación de mantener “a flote”. Así, durante cuatro años, estuvieron ocupadas únicamente dos plazas de las nueve reservadas en este Ayuntamiento para habilitados de carácter nacional.

Esta situación de plazas vacantes no solo ocurre en grandes Administraciones Locales, sino que, por el contrario, está tan generalizado que se ha tomado como la normalización, algo en lo que nos hemos sumergido y que está dando lugar a pérdidas importantes en cuanto a la gestión de los Ayuntamientos de Canarias. Así existen numerosas plazas sin cubrir en los Entes Locales de nuestras islas, ya sea de Secretario, Interventor o Tesorero.

2.9.2. Situación de plazas vacantes en Santa Cruz de Tenerife

Según el Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (Cosital) de la provincia occidental, una cuarta parte de las plazas destinadas a estos funcionarios está vacante en Canarias y otra cuarta parte ha sido cubierta mediante nombramientos provisionales, en ocasiones por profesionales con categorías o subescalas inferiores a las que exige el puesto.

Tabla 4. Distribución de plazas en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

	EL HIERRO	LA GOMERA	LA PALMA	TENERIFE
TOTAL DE PLAZAS OFRECIDAS	7	9	27	80
PLAZAS OCUPADAS CON NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	2	2	5	37
PLAZAS OCUPADAS CON NOMBRAMIENTO ACCIDENTAL	5	6	15	26
PLAZAS OCUPADAS CON NOMBRAMIENTO INTERINO	0	1	6	2
PLAZAS OCUPADAS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	0	0	1	10
PLAZAS OCUPADAS POR ACUMULACIÓN DE FUNCIONES	0	0	0	5

Fuente: Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de Santa Cruz de Tenerife y elaboración propia.

Tal y como se nos presenta en la Tabla 4, podemos observar como en las islas de El Hierro, La Gomera y La Palma, la gran mayoría de las plazas están sin cubrir, ejerciéndose esas funciones mediante nombramientos accidentales en la mayor parte de los casos. En este caso, podemos afirmar que las islas menores, en comparación con la isla de Tenerife, se encuentran ligeramente por debajo. Posiblemente esta situación se deba a la lejanía y a la poca atención

que supone trasladarse a una isla (ya que es muy complicado que en cada isla haya personas con los requisitos adecuados para acceder a tal puesto) que no tiene todas las facilidades que tendrá una isla de mayor rango como son las capitalinas.

De igual modo, de las ochenta plazas existente en la isla de Tenerife, únicamente están ocupadas mediante nombramiento definitivo treinta y siete de ellas. Esto supone una desocupación del 46,25 por ciento, lo que dificulta mucho la correcta actividad en las Entidades Locales de la isla. También podemos observar como existen cinco plazas ocupadas por acumulación de funciones. Esta es una posibilidad a la que se recurre en muchos casos, puesto que los funcionarios de este tipo pueden acumular las funciones en tantas Entidades Locales como deseen, proporcionando así, por una parte, una pérdida de efectividad en el Ayuntamiento del que forma parte y, por otro lado, una ayuda a ese municipio que carece del personal adecuado.

Don Alejandro Rodríguez, tesorero de la capital tinerfeña y presidente de Cosital en la provincia occidental, explica en el periódico El Diario que, desde hace años, debido a la escasez de Interventores, Secretarios y Tesoreros en España en general y en Canarias, en particular, se ha impuesto un principio de primacía de los habilitados nacionales sobre los "funcionarios de la casa" en los nombramientos provisionales independientemente de la subescala o categoría a la que aquellos pertenezcan. La carencia de efectivos ha permitido a muchos de ellos encadenar años en la misma plaza con carácter provisional y renunciar a ejercer sus funciones en la Institución local asignada en el concurso que convoca anualmente la Administración del Estado y en el que salen obligatoriamente todos los puestos vacantes u ocupados por un sistema de provisión no definitiva. En resumen, si no tienes una plaza en propiedad, tienes la obligación de concursar, pero si te toca otro destino, puedes solicitar la renuncia y volver a pedir un nombramiento provisional.

Desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, en el año 2007, y hasta el 1 de enero 2013, cuando entró en vigor la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, la competencia sobre la selección de los funcionarios con habilitación nacional recaía en las Comunidades Autónomas, que, a través de los denominados concursos ordinarios, debían cubrir las vacantes en estas Administraciones. La reforma local provocó que durante este periodo el número de plazas convocadas disminuyera "drásticamente", pasando de las 1.675 ofertadas para toda España en las tres últimas convocatorias del Estado a 584 en las cuatro primeras de competencia autonómica. Con la reforma local, el Estado recupera la competencia sobre los habilitados nacionales y pretende dotar de mayor estabilidad a las plazas reservadas a estos funcionarios, dificultando los nombramientos provisionales. De esta manera, no podrán participar en los concursos aquellos funcionarios que no lleven dos años en el último destino obtenido con carácter definitivo en cualquier administración pública.

En opinión de Cosital, la recuperación del Estado en las competencias de funcionarios locales con habilitación de carácter estatal podría generar la paradoja de que "municipios con pocos habitantes, prácticamente vacíos de competencias y con poco peso específico en términos económicos, van a disponer de un Secretario-Interventor profesional a costa de que aquellos municipios de mediana dimensión, esto es, los comprendidos en una horquilla

poblacional que puede ir desde los 2.000 o 2.500 habitantes a los aproximadamente 50.000, pueden quedar desprotegidos y sin personal capacitado que cubra las funciones reservadas, lo que va a conducir a una mayor ausencia de control de déficit y de los fondos públicos".

En Canarias, al contrario de lo que ocurre en el conjunto del Estado, la mayoría de los municipios superan los 5.000 habitantes, por lo que una aplicación a rajatabla de lo previsto en la reforma local en un escenario con tan pocos personal efectivo conllevaría el riesgo de que puestos importantes en Ayuntamientos grandes se queden vacantes. (El Diario, 2014)

Esta podría ser una explicación muy clara de la realidad que estamos viviendo en nuestra Comunidad Autónoma, de las dificultades y de las limitaciones a las que nos enfrentamos por una situación dispar al resto del país.

3. EL SECTOR PRIVADO EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES PÚBLICAS

La propuesta de poder introducir aspectos el sector privado en determinadas funciones de las Administraciones Públicas dirigida a "favorecer la iniciativa económica privada, evitando intervenciones administrativas desproporcionadas" y, así, "evitar la existencia de monopolios municipales", proporciona una valoración ambivalente⁶:

Por una parte, si en el sector público local se han generado verdaderos "monopolios municipales" en la prestación de servicios públicos, es totalmente preciso dismantelar tales estructuras "monopolizadas", al objeto de poder introducir diseños y estructuras institucionales más acordes con los principios de gestión del sector privado, y, de este modo, elementos competitivos propios de la lógica del mercado. Cabe subrayar, a este respecto, que ello ha sucedido también en otros países europeos, por ejemplo en Alemania, donde la introducción de estructuras y principios de la llamada "nueva gestión pública" ha conseguido efectos positivos, al someter las estructuras tradicionales del sector público local a los retos y a los comportamientos competitivos del sector privado, ya sea mediante fórmulas de concesión, es decir, de transferencia del cumplimiento de las tareas públicas a empresas y organizaciones privadas o del tercer sector, o por la privatización "strictu sensu", es decir, la venta completa o parcial de un Ente Público a un actor del sector privado. Sin duda, entre otras, la consecuencia ha sido la estimulación de la conciencia y de la orientación hacia la economía, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos locales.

Pero, por otro lado, no es evidente que deba ser así, pues hay suficiente experiencia acumulada y estudios desde una perspectiva comparada que parecen aptos para advertir acerca de la sobrestimación de los efectos positivos de la entrada del sector privado en el cumplimiento de funciones públicas. En este punto, conviene referirse al fenómenos de la llamada "remunicipalización", en el sentido de que la prestación de servicios públicos que fue transferida o incluso "vendida" a actores y agentes privados ha sido recuperada o "recomprada" de nuevo por el sector público, sobre todo el sector municipal. Y es que, tras una formación y recalificación adecuadas de su personal, y después de adaptarse a los retos y a la competencia

⁶ García Rubio, F. (2015): *Las reformas locales en el entorno comparado*. Fundación, Democracia y Gobierno Local.

en el mercado, los municipios y sus empresas públicas han evidenciado tener la capacidad para prestar los servicios públicos municipales en condiciones iguales, o incluso mejores que los prestadores privados. En esta misma línea, tampoco se descarta que en ciertas prestaciones se persiga un beneficio financiero que sirva para “concienciar” servicios estructuralmente deficitarios, como pudiera ser, entre otros, el transporte público local. (García Rubio, 2015)

Por esta razón, no podemos establecer una idea clara en cuanto a si es totalmente recomendable la realización, por parte del sector privado, de funciones llevadas a cabo por los Secretarios-Interventores en las Entidades Locales. Para que así fuera, debería suponer una mejora en la eficiencia y la eficacia del funcionamiento de estas Instituciones.

4. CONCLUSIONES

El Ayuntamiento es el órgano de gobierno municipal y, por tanto, la Institución Pública más cercana a los ciudadanos. Por este motivo, poseen gran importancia en el funcionamiento del conjunto del Estado, teniendo, así, la obligación de realizar sus funciones con eficacia y eficiencia para poder ofrecernos un país con las mayores facilidades posibles.

Para que la funcionalidad de estas Administraciones Públicas se vea gestionada con mayor precisión, se ha creado la figura del funcionario local con habilitación de carácter estatal. En ellos se introduce al Secretario, el Interventor y el Tesorero, aunque existen otras figuras con labores compartidas como es el Secretario-Interventor. Es este último el que he decidido explorar y realizar un estudio más detallado, ya que es una de las profesiones más representadas y relevantes en las Entidades Locales. Su importancia viene determinada por la correcta ejecución del trabajo, el amplio conocimiento y las cualidades que estas personas poseen y tienen capacidad de adquirir.

El análisis que se ha realizado ha conllevado una aplicación casi involuntaria de las opiniones personales de los profesionales en materia de Administraciones Públicas a los distintos reglamentos a los que estos funcionarios se acogen, siendo esta una manera de adaptar las necesidades de la sociedad con las tareas encomendadas para ellos.

El crecimiento profesional y personal en cada situación a la que se enfrentan, la valentía en la ejecución del trabajo y el trato personal, tanto con los trabajadores de la Institución Local como con los ciudadanos del municipio, son unas de las ventajas más importantes con las que los Secretarios-Interventores se encuentran de cara. Frente a ello, se sitúan, en mayor medida, la incapacidad de mantenerse con templanza antes situaciones comprometidas y la amplia responsabilidad a la que se someten.

Uno de los problemas más determinantes en la que se encuentra el país en cuanto a esta figura, es la posición de numerosas plazas vacantes durante muchos años, que continúan persistiendo en la actualidad. Muchas de estas plazas sin nombramiento definitivo, se han ejercido por funcionarios no designados especialmente para ello. En las Islas Canarias, nos encontramos ante una situación desconsoladora, pues casi el 50 por ciento de las plazas reservadas para funcionarios locales con habilitación de carácter estatal están desocupadas. Del mismo modo, y al contrario que en la mayoría de España, nuestra Comunidad Autónoma cuenta

con un gran poder de municipios con más de 5.000 habitantes, por lo que nos encontraríamos en una situación de desventaja ante ellos a la hora de comunicar plazas en concurso, ya que pequeños Ayuntamientos contarían con más efectivos respecto a los mayores (como son considerados la mayoría de nuestros municipios).

En vista de lo expresado anteriormente, podemos concluir que, a pesar de las numerosas desventajas que puede parecer que tenga esta profesión, no cabe duda de que haya personas que amen lo que están haciendo; que su dedicación sea mayor que las responsabilidades y los conflictos a los que se pueda enfrentar; y que, como expresó el Secretario Don Mariano de León, “la capacidad de enfrentarte ante nuevas situaciones proporciona valor a tu trabajo. Ejercer esta profesión y ver cómo puedes hacer resurgir el funcionamiento estancado o mal elaborado de ciertos Ayuntamientos, te abre nuevas visiones de seguir reinventándote y salir de los malos tragos con templanza.”

5. BIBLIOGRAFÍA

Código de la Función Pública, de 16 de junio de 2017. BOE núm. 003, del 28 de junio de 2017.

García Rubio, F. (2015): Coord. *Las reformas locales en el entorno comparado*. Fundación, Democracia y Gobierno Local. Barcelona

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. BOE núm. 312, del 30 de diciembre de 2013.

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, (TRLEBEP). BOE núm. 261, del 31 de octubre de 2013.

Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. BOE núm. del 29 de septiembre de 1987.

6. ENLACES WEB

Cosital: <http://www.cosital.es/>

Cosital de Santa Cruz de Tenerife: <http://www.cositalte.es/>

Diputación de Salamanca. *Funciones de Secretaría-Intervención*. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <http://www.lasalina.es/presidencia/asistenciajuridica/funiconario/estudios/documentacion/97funciones-secretaria-intervencion.pdf>

El Diario (21 de abril de 2014). Se busca interventor. Recuperado el 19 de abril de 2017, de http://www.eldiario.es/canariasahora/politica/interventores-secretarios-tesosreros-reforma_local-Canarias-vacantes-cosital_0_251975311.html

El Diario (26 de marzo de 2015). Aprobada por unanimidad la Ley de Cabildos y de Municipios. Recuperado el 19 de abril de 2017, de http://www.eldiario.es/canariasahora/politica/Aprobada-unanimidad-Ley-Cabildos-Municipios_0_370613552.html

Ferri, P. (6 de mayo de 2010). Crecen las dudas sobre los aparcamientos de Mislata. *El País*. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de http://elpais.com/diario/2010/05/06/cvalenciana/1273173489_850215.html

García, Y. (2016). *Radiografía del empleo público: el aumento de las CAA durante la crisis*. Recuperado el 16 de mayo de 2017, de <http://www.eleconomista.es/indicadores-espana/noticias/7975591/11/16/la-evolucion-del-empleo-publico-en-los-anos-mas-duros-de-la-crisis-el-caso-de-las-CCAA.html>

Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/>

La Opinión de Tenerife: <http://www.laopinion.es/>

La Provincia (Diario de Las Palmas): <http://www.laprovincia.es/>

Ministerio de Hacienda y Función Pública (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos). (2017). Retribuciones del personal funcionario, haber regulador y cuotas a las mutualidades de funcionarios y de derechos pasivos. Recuperado el 15 de mayo de 2017, de <http://www.sepg.pap.minhafp.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/Retribuciones%20personal%20funcionario%202017.pdf>

Ortega Montoro, R. (2010). ¿Pero el Secretario del Ayuntamiento es realmente Controlador de la Legalidad?. *El Blog de esPublico*. Recuperado el 8 de marzo de 2017, de <http://www.administracionpublica.com/%C2%BFpero-el-secretario-del-ayuntamiento-es-realmente-controlador-de-la-legalidad/>

VentajasDesventajas.com: Recuperado el 20 de junio de 2017, de <http://www.ventajasdesventajas.com/>