



## **SEGUNDA CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: EL EMPLEO PÚBLICO**

Redactada por Antonio Serrano Pascual<sup>1</sup>  
Secretario General de la Diputación Provincial de Huesca  
Huesca, 20 de enero de 2014

### **1.- El empleo público en la exposición de motivos de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.**

La reforma del régimen local, concretada a través de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LERSAL) persigue acompañarse, con el propósito confesado así en su exposición de motivos, al principio de estabilidad presupuestaria incorporado a la Constitución española de 1978, en el nuevo artículo 135, tras la reforma llevada a cabo en la Carta Magna, en 2011, y a su desarrollo legislativo, que ha tenido lugar a través, fundamentalmente, de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (LOEPSF), adaptando aspectos de la organización y el funcionamiento de la Administración local, así como mejorar su control económico-financiero.

La exposición de motivos sigue diciendo que la reforma pretende varios objetivos básicos, como son la clarificación de las competencias municipales, para evitar duplicidades con las competencias de otras Administraciones y hacer efectivo así el principio de “una Administración, una competencia”, la racionalización de la estructura organizativa de la Administración local de acuerdo con los principios de eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera, o también garantizar un control financiero y presupuestario más riguroso y favorecer la iniciativa económica privada.

Señala también la exposición de motivos, a los efectos que nos interesan en esta circular, que, para lograr un control económico-presupuestario más riguroso, la ley refuerza el papel de la función interventora en las entidades locales y se habilita al Gobierno para establecer las normas sobre los procedimientos de control, metodología de aplicación, criterios de actuación, así como derechos y deberes en el desarrollo de las funciones de control, defendiendo que, 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, lo que a juicio del Gobierno supondrá una mayor transparencia en la información económico-

---

<sup>1</sup> Véase mi trabajo: “El empleo público en la Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local: claroscuros y falta de apuesta firme por la modernización y por un modelo funcional de lucha contra la corrupción”, en el número monográfico de la revista *El Consultor*, sobre la Ley 27/2013, de 27 de diciembre (en prensa)



financiera de las entidades locales, y contribuirá a mejorar la toma de decisiones por los cargos electos en el ejercicio del mandato representativo que tienen encomendado constitucionalmente.

Finalmente, se avanza en la citada exposición de motivos que, en la línea de garantizar la profesionalidad y la eficacia de las funciones de control interno, la ley también regula parcialmente el régimen de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (desaparece la previsión contenida en algunas versiones del anteproyecto de la ley, en el sentido de que dependerían funcionalmente del Estado).

Así las cosas, la finalidad de esta circular es analizar la incidencia en el empleo público local de esta reforma del régimen local, centrándonos en los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional –nueva denominación de los anteriores funcionarios con habilitación de carácter estatal-, en el personal eventual y en el personal directivo, al margen de otras cuestiones también relacionadas con los empleados públicos locales, para ver hasta qué punto hay avances en la línea de los principios constitucionales del empleo público y de su necesaria modernización.

## **2. Sistema de fuentes y modelo funcional del empleo público local de la Administración local y de sus organismos autónomos**

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el artículo 1.Veinticuatro LERSAL modifica el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRL), para concretar su nuevo sistema de fuentes y optar por la generalización del estatuto funcional de los empleados locales, señalando que:

*“1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución.*

*2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.*

*3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”.*



En cuanto al sistema de fuentes, la nueva redacción del artículo 92 LRL mostraría un cierto desajuste con el artículo 3.1. de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), ya que este concreta, con mayor precisión jurídica, que el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte dicho Estatuto, y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local, mientras que el citado artículo 92 aparece ahora desajustado y con una clara incorrección técnica, ya que pretende situar en lugar preeminente a la LRL, blindándola, cuando sin embargo puede ser objeto de modificación por otra legislación básica posterior (leyes de Presupuestos Generales del Estado, legislación básica de empleo público...).

Aunque es cierto, en este sentido, que, como dice el propio preámbulo de la LRL, a través de ella se desarrolla la garantía constitucional de la autonomía local, según lo cual, acudiendo al principio de competencia, la LRL ocupa una “especial posición ordinamental”, al estarle reservada esa función garantizadora de la autonomía local, con independencia de que en el plano formal sea una ley ordinaria, y que el propio Tribunal Constitucional -por todas, la STC 159/2001- ha reconocido que tiene una singular y una específica naturaleza y posición en el ordenamiento jurídico (STC 259/1988), integrándose sin dificultad en aquella parte que sea concreción de principios constitucionales dentro del llamado bloque de constitucionalidad, hay que pensar también que, no obstante su carácter estructural, en caso de conflicto con otra legislación básica, debería resolverse interpretativamente acudiendo al criterio de preferencia de la legislación básica posterior.

Sí que resulta positiva, en cambio, la voluntad de que los puestos de trabajo -debería decir, no obstante, las plantillas- en la Administración local sean desempeñados con carácter general por personal funcionario -frente al silencio del legislador básico hasta ahora, cuyo artículo 9 del EBEP no efectúa un pronunciamiento similar-, lo que ha venido derivando a las diferentes legislaciones de función pública de las Comunidades Autónomas para fijar el alcance de una mayor o menor laboralización o funcionarización de su personal.

De igual manera, también merece un juicio positivo que, además de la opción por generalizar el estatuto funcional en las entidades locales y en sus organismos autónomos, se complete esta previsión con la precisión, en el apartado 3 de este artículo 92, de que corresponden en exclusiva a los funcionarios de carrera de las entidades locales las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales -como hace el artículo 9.2 EBEP-, y se añadan aquellas que en desarrollo de la LRL se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de su función, junto a las funciones públicas necesarias del artículo 92 bis.

Con ello se podrá poner coto, por fin, a la huida del derecho administrativo, a través de unas plantillas sobredimensionadas de personal laboral, en detrimento del personal funcionario, cuyo sistema de selección ha adolecido en muchas ocasiones de una falta de acomodación



a los principios constitucionales de mérito y capacidad, y del respeto, en suma, a la igualdad de oportunidades, así como de cumplimiento de la necesaria publicidad de la convocatoria, según ha sucedido en numerosas entidades locales

### **3. Los funcionarios con habilitación de carácter nacional**

#### **3.1. La habilitación nacional en el marco de la reforma del régimen local**

La exposición de motivos de la LERSAL recoge abiertamente, como ya dijimos, que con la reforma se “refuerza el papel de la función interventora en las entidades locales”, y que “en la línea de garantizar la profesionalidad y la eficacia de las funciones de control interno, la ley también regula parcialmente el régimen de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional”, explicables desde la óptica de la reforma de la Carta Magna, en 2011, y de su desarrollo legislativo, que ha tenido lugar a través de la LOESPF, pero que merecen una reflexión crítica.

El hecho de que en el texto de la LERSAL, al modificar el artículo 218 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (LHL), se señale también que los reparos de legalidad de la intervención se dirigirán al Tribunal de Cuentas, no debe significar que se introducen controles de oportunidad o de tutela y supervisión de las entidades locales -lo que resultaría inasumible, desde cualquier punto de vista-, porque la entidad local podrá también aducir ante el Tribunal de Cuentas su postura ante dichos reparos de legalidad.

El artículo 1.Trece LERSAL modifica el artículo 36.1.b) LRL señalando que es competencia propia de la Diputación o entidad equivalente, en todo caso, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión. En todo caso garantizará en los municipios de menos de 1.000 habitantes la prestación de los servicios de secretaría e intervención, e igualmente modifica el artículo 36.2.c) LRL, en el que se concreta que la Diputación garantiza<sup>2</sup> garantiza el desempeño de las funciones públicas necesarias en los ayuntamientos (sic) -olvidándose con ello de los municipios que funcionan en régimen de concejo abierto- y les presta apoyo en la selección y formación de su personal, sin perjuicio de la actividad desarrollada en estas materias por la Administración del Estado y la de las comunidades autónomas.

En materia de control interno, en este sentido, se llevan a cabo modificaciones en la LHL, en concreto en el artículo 213, contemplando expresamente la auditoría de cuentas de las entidades locales, correspondiendo al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Hacienda y

---

<sup>2</sup> La disposición adicional tercera y sexta LERSAL señalan, respectivamente, modulaciones de aplicabilidad en Aragón y en las Comunidades Autónomas que contemplen una organización comarcal en sus Estatutos de Autonomía, por atribuirles expresamente la gestión de servicios supramunicipales, lo que no dejará de producir dificultades de encaje jurídico con la provincia en estos casos.



Administraciones Públicas (MHAP), establecer las normas sobre los procedimientos de control, metodología de aplicación, criterios de actuación, derechos y deberes del personal controlador y destinatarios de los informes de control, que se deberán seguir en el desarrollo de estas funciones de control, precisándose la obligación de los órganos interventores de las entidades locales de remitir con carácter anual a la Intervención General de la Administración del Estado un informe resumen de los resultados de los controles desarrollados en cada ejercicio, en los plazos y con el contenido que se regulen.

En cuanto a los informes sobre resolución de discrepancias, el artículo 218 del citado Real Decreto Legislativo 2/2004 queda redactado de forma que el órgano interventor elevará informe al Pleno de todas las resoluciones adoptadas por el presidente de la entidad local contrarias a los reparos efectuados, así como un resumen de las principales anomalías detectadas en materia de ingresos. Dicho informe atenderá únicamente a aspectos y cometidos propios del ejercicio de la función fiscalizadora, sin incluir cuestiones de oportunidad o conveniencia de las actuaciones que fiscalice, constituyendo este apartado un punto independiente en el orden del día de la correspondiente sesión plenaria, y se matiza también que la corporación local, a través de su presidente, podrá presentar en el pleno informe justificativo de su actuación, y que, cuando existan discrepancias, el presidente de la entidad local podrá elevar su resolución al MHAP.

Al mismo tiempo, el órgano interventor, como ya se dijo anteriormente, remitirá anualmente al Tribunal de Cuentas todas las resoluciones y acuerdos adoptados por el presidente de la entidad local y por el Pleno de la corporación contrarios a los reparos formulados, así como un resumen de las principales anomalías detectadas en materia de ingresos. A la citada documentación deberá acompañar, en su caso, los informes justificativos presentados por la Corporación local.

### **3.2. El nuevo marco jurídico**

El artículo 92 bis LRL que se recoge en el artículo 1.Veinticinco LERSAL supone una modificación en algunos aspectos sustancial de la regulación de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, en relación con la disposición adicional segunda del EBEP, respecto de los anteriores funcionarios con habilitación de carácter estatal, señalando en primer término que son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional:

- a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.
- b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, la gestión tributaria y la contabilidad, tesorería y recaudación (repárese en que no se incluye la gestión tributaria, que sí aparecía en algunas versiones del anteproyecto de la ley).



Añade este nuevo precepto que en los municipios de gran población se tendrá en cuenta lo dispuesto en el título X de la presente Ley, y en los municipios de Madrid y de Barcelona la regulación contenida en las leyes 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, y 1/2006, de 13 de marzo, por la que se regula el Régimen Especial del municipio de Barcelona, respectivamente.

No se introducen cambios en lo referido a la estructuración y las categorías de las subescalas. Ahora bien, frente a la regulación de la disposición adicional segunda del EBEP, que determina que la creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo de los habilitados corresponde a cada comunidad autónoma, de acuerdo con los criterios básicos que se establezcan por ley, en este nuevo precepto<sup>3</sup> la previsión es de que lo sea en el futuro mediante real decreto -sin concretar su naturaleza básica, aunque hay que deducir que deberá precisarse formalmente dicha naturaleza-, siendo novedad también que mediante esta norma reglamentaria estatal se regulen las especialidades que puedan corresponder al régimen disciplinario y de situaciones administrativas de los habilitados, aspectos anteriormente interiorizados en la normativa autonómica, que pugnaban con la naturaleza estatal de esta Escala funcionarial.

Sí que merece también un juicio positivo en esta reforma el hecho de que el apartado 5 del nuevo artículo 92 bis contemple que la aprobación de la oferta de empleo público, la selección, formación y habilitación de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, correspondan al Estado, a través del MHAP, conforme a las bases y programas aprobados reglamentariamente, lo que deberá poner fin a la situación caótica generada tras el EBEP, que ha mostrado una clara inacción de muchas comunidades autónomas<sup>4</sup> en esta materia, a pesar de que se cuentan por miles las

---

3 Téngase en cuenta que el artículo 1.Treinta y cuatro LERSAL modifica la DA 2.<sup>a</sup> LRL, para contemplar las singularidades del Régimen foral vasco, indicando su apartado 7 que en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la normativa reguladora de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se aplicará de conformidad con la DA 1.<sup>a</sup> de la Constitución, con el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la misma y con su Estatuto de Autonomía, en los términos que establezca su normativa autonómica, incluyendo la facultad de convocar exclusivamente para su territorio los concursos para las plazas vacantes en el mismo, así como la facultad de nombramiento de los funcionarios en dichos concursos. Asimismo, la Comunidad Foral de Navarra sigue manteniendo ya desde el régimen de la Dictadura una incomprensible excepción que se intenta anclar en la DA 1.<sup>a</sup> de la Constitución, a todas luces injustificada.

4 El Decreto 37/2013, de 19 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2013, de plazas reservadas a la Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal, subescalas de Secretaría-Intervención e Intervención-Tesorería, reconoce la existencia en Aragón de las siguientes vacantes: Secretaría, 10; Intervención-Tesorería, 23, y Secretaría-Intervención, 202, pero, frente a ello, incluye únicamente 5 plazas de la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, y 20 plazas de la Subescala de Secretaría-Intervención, no incluyendo ninguna de las plazas vacantes de la Subescala de Secretaría "por la complejidad -lo que parece una excusa poco razonable- del proceso de selección en relación con el número de vacantes".

Además de la recuperación de la competencia estatal para aprobar las ofertas de empleo público de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, será sustancial que se incluyan la totalidad de las plazas cubiertas con funcionarios interinos, en línea con la relevante Sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 2010, sobre la que puede verse nuestro trabajo en *El Consultor de los Ayuntamientos*, en prensa.



vacantes de habilitados existentes en el conjunto del Estado, de forma tal que incluso aquellas que han aprobado ofertas de empleo público lo han hecho incluyendo un número de plazas muy inferior al de las vacantes existentes.

La nueva regulación de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, dejando al margen la provisión de puestos de trabajo que analizaremos seguidamente, concluye abordando aspectos ya contenidos en la disposición adicional segunda del EBEP, como que las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado -en el EBEP, sin embargo, se aludía a la normativa autonómica-, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, y nombramientos de personal interino y de personal accidental.

Se incluye también, como novedad, que los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo o ser nombrados con carácter provisional en otro puesto de trabajo, salvo en el ámbito de una misma entidad local, previéndose que, excepcionalmente, antes del transcurso de dicho plazo, se podrán efectuar nombramientos con carácter provisional por el MHAP, siempre que existan razones y circunstancias que requieran la cobertura del puesto con carácter urgente por estos funcionarios, y la imposibilidad de efectuar un nombramiento provisional.

Se mantiene la previsión del EBEP, en el sentido de que en el MHAP existirá un registro de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional integrado con las comunidades autónomas, donde se inscribirán y anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa de estos funcionarios.

Y en cuanto a su régimen disciplinario<sup>5</sup>, se aborda con detalle en los apartados 10 y 11 de este nuevo artículo 92 bis, señalando en el primero de ellos que son órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional los siguientes:

- a. El órgano correspondiente de la corporación, donde el funcionario hubiera cometido los hechos que se le imputan, cuando pudieran ser constitutivos de falta leve.
- b. La comunidad autónoma, respecto a funcionarios de corporaciones locales en su ámbito territorial, salvo cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves tipificadas en la normativa básica estatal.

---

<sup>5</sup> Según la derogada DA 2.<sup>a</sup> del EBEP el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios con habilitación de carácter estatal se regulaba por lo dispuesto por cada Comunidad Autónoma, correspondiendo al Ministerio de Administraciones Públicas la resolución de los expedientes disciplinarios en los que el funcionario se encuentre destinado en una Comunidad distinta a aquella en la que se le incoó el expediente





c. El Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas<sup>6</sup> cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves, tipificadas en la normativa básica estatal – debiera decir también, y habrá que considerarlo sobreentendido, cuando se trate de funcionarios por hechos cometidos en distinta Comunidad Autónoma-.

El órgano competente para acordar la incoación del expediente, según este apartado, lo será también para nombrar instructor del mismo y decretar o alzar la suspensión provisional del expedientado, así como para instruir diligencias previas antes de decidir sobre tal incoación. La instrucción del expediente se efectuará por un funcionario de carrera de cualquiera de los Cuerpos o Escalas del Subgrupo A1 de titulación, incluida la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, que cuente con conocimientos en la materia a que se refiere la infracción.

Según el apartado 11 de este mismo artículo 92 bis, son órganos competentes para la imposición de sanciones disciplinarias los siguientes:

- a) El ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, cuando la sanción que recaiga sea por falta muy grave, tipificada en la normativa básica estatal –hay que entender también que para los hechos cometidos en distinta Comunidad Autónoma-.
- b) La comunidad autónoma, cuando se trate de imponer sanciones de suspensión de funciones y destitución, no comprendidas en el párrafo anterior.
- c) El órgano local competente, cuando se trate de imponer sanciones por faltas leves.

La sanción se ejecutará en sus propios términos, aún cuando en el momento de la ejecución, el funcionario se encontrara ocupando un puesto distinto a aquel en el que se produjeron los hechos que dieron lugar a la sanción. La sanción de destitución implicará la pérdida del puesto de trabajo, con la prohibición de obtener destino en la misma Corporación en la que tuvo lugar la sanción, en el plazo que se fije, con el máximo de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves, y la sanción de suspensión de funciones tendrá una duración máxima de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves.

Habrá que esperar al real decreto previsto en el artículo 92 bis, apartado 4 de la LRL para conocer el desarrollo reglamentario de las especialidades de este régimen disciplinario de los habilitados nacionales, que no debe perder la perspectiva de su condición estatal, en garantía de su independencia e imparcialidad.

---

<sup>6</sup> El Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, señala en su artículo 24 que será competente la Dirección General de Función Pública del MHAP en caso de incumplimiento de la obligación de suministro de información que concreta en el artículo 23.





### 3.3. La provisión de puestos de trabajo

#### 3.3.1. El concurso

En la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación nacional, el apartado 6 del nuevo artículo 92 bis supone un cambio destacado, remitiéndose al desarrollo reglamentario del Gobierno la regulación de las especialidades correspondientes a la forma de provisión de puestos de trabajo de esta escala, aunque dispone ya que en el llamado sistema normal de provisión, que es el concurso, el ámbito territorial pasa a ser de nuevo el estatal, y no el autonómico, como sucedió tras la entrada en vigor del EBEP.

Al mismo tiempo, los méritos generales, de preceptiva valoración, se determinarán por la Administración del Estado<sup>7</sup>, y su puntuación alcanzará un mínimo del 80 % (65 % en la anterior regulación) del total posible conforme al baremo correspondiente. Los méritos referentes a las especialidades de la comunidad autónoma se fijarán por cada una de ellas, y su puntuación podrá alcanzar hasta un 15 % como máximo del total posible (anteriormente, del 10%), y, por último, los méritos correspondientes a las especialidades de la corporación local se fijarán por esta, y su puntuación alcanzará hasta un 5 % (frente al 25 % previsto hasta ahora), asimismo, del total posible.

Seguirán existiendo dos concursos anuales: el concurso ordinario y el concurso unitario. El concurso unitario será convocado por la Administración del Estado, y las corporaciones locales con puestos vacantes aprobarán las bases del concurso ordinario, de acuerdo con el modelo de convocatoria y bases comunes que se aprueben por real decreto -frente a la aprobación por las comunidades autónomas de estas bases, anteriormente recogida en la disposición adicional segunda del EBEP-, y efectuarán las convocatorias, remitiéndolas a la correspondiente comunidad autónoma para su publicación simultánea en los diarios oficiales.

#### 3.3.2. La libre designación de los habilitados nacionales

Ahora bien, si los cambios introducidos en materia de concursos vienen a reforzar los principios de mérito y capacidad en la Escala de funcionarios con habilitación de carácter nacional, hay que lamentar que, el artículo 92 bis LRL hable de que “excepcionalmente”, los puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional podrán cubrirse por el sistema de libre designación, en los municipios incluidos en el ámbito subjetivo definido en los artículos 111 (capitales de provincia o de comunidad autónoma, o población de derecho igual o superior a 75.000 habitantes,

---

<sup>7</sup> Hay que tener en cuenta, en este sentido, la previsión contenida para el Régimen foral vasco en la DA 2.<sup>a</sup> de la LRL, modificada por la LERSAL, de tal forma que el porcentaje del baremo reservado al Estado es del 65%, del 30% para la Comunidad Autónoma y del 5% restante para las entidades locales.



precepto referido a la cesión de impuestos del Estado) y 135 (también referido a cesión de impuestos del Estado a las provincias) del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, así como las Diputaciones Provinciales, Áreas Metropolitanas, Cabildos y Consejos insulares, y las ciudades con estatuto de autonomía de Ceuta y Melilla, entre funcionarios de la subescala y categoría correspondientes.

Es decir, por una parte el legislador mantiene la libre designación en los supuestos que se contemplaban con la anterior DA 2.<sup>a</sup> del EBEP, pero además ahora se amplía a otros nuevos. Así, si, como sabemos, la excepcionalidad se abría hasta ahora para los municipios comprendidos en el artículo 121 LRL, incluyendo pues a los de más de 250.000 habitantes, y capitales de provincia de más de 175.000 habitantes, Diputaciones y Cabildos o Consejos, pudiendo ampliarse por ley al resto de capitales de provincia o a los municipios de más de 75.000 habitantes con características especiales, mediante ley específica, ahora, además, de una manera subrepticia, con una remisión disparatada a LHL, se amplía a un mayor ámbito subjetivo, y podrán utilizar este mecanismo todas las capitales de provincia o de comunidad autónoma, así como los municipios con población de derecho igual o superior a los 75.000 habitantes, así como las Áreas Metropolitanas.

Cuando se trate de puestos de trabajo que tengan asignadas las funciones contenidas en el apartado 1.b) de este artículo –control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación-, dice este precepto que será precisa la autorización expresa del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Haciendas locales, e igualmente será necesario informe preceptivo previo del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Haciendas locales para el cese de aquellos funcionarios que tengan asignadas las funciones contenidas en el apartado 1.b) de este artículo, y que hubieran sido nombrados por libre designación, cese que conllevará que deba asignarse por la corporación local, al funcionario cesado, un puesto de trabajo de su mismo grupo de titulación.

En la nueva regulación, no se pone el límite de los seis años de permanencia prevista en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, de forma que el informe preceptivo de la Administración de tutela será preciso en cualquier momento, haya transcurrido el tiempo que fuera, para cesar a los funcionarios de la Escala de habilitación de carácter nacional con funciones de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, de la gestión tributaria y de la contabilidad, tesorería y recaudación; sin embargo, la garantía de otro puesto en caso de cese se limita al mismo grupo de titulación, frente a la previsión más garantista del Real Decreto 834/2003, de 27 de junio, cuyo artículo 10 modificó el párrafo primero del artículo 29 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, previendo en el caso de cese que se le debería garantizar un puesto de trabajo de su subescala y categoría en la corporación, que habrá de figurar en la relación de puestos de trabajo y cuya remuneración



no será inferior en más de dos niveles a la del puesto para el que fue designado.

#### **4. El personal eventual**

El artículo 1.Veintiocho de la LERSAL se ocupa del personal eventual de las entidades locales, modificando el artículo 104 bis LRL, indicando que las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas:

- a) En los municipios de población entre 2.000 y 5.000 habitantes podrán excepcionalmente contar con un puesto de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual cuando no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva.
- b) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 5.000 y no superior a 10.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de uno.
- c) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 10.000 y no superior a 20.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de dos.
- d) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 20.000 y no superior a 50.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de siete.
- e) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la corporación local.
- f) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la corporación local.
- g) Los ayuntamientos de municipios con población superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas entidades locales, considerando, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración Pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas.

Por lo que se refiere a las diputaciones provinciales, consejos y cabildos insulares, el número de puestos de trabajo de personal eventual será el mismo que el de la corporación del municipio más poblado de la respectiva provincia –concreta también el caso de los



Consejos y Cabildos, atendiendo a la población de la isla-, y no se podrá incluir este tipo de puestos en el resto de entidades locales o de sus organismos autónomos.

Sigue precisando este precepto que el personal eventual habrá de prestar sus servicios en los servicios generales de la entidad local y excepcionalmente se podrá asignar con carácter funcional a otros servicios o departamentos de la estructura propia de dicha entidad, si así lo refleja expresamente su reglamento orgánico.

Se prevé también que las Corporaciones locales publiquen semestralmente en su sede electrónica y en el B.O.P. o en el de la Comunidad Autónoma uniprovincial el número de los puestos de trabajo reservados a personal eventual, y que el presidente de la entidad local informe al Pleno, con carácter trimestral, del cumplimiento de las previsiones del artículo 104 bis LRL.

Finalmente, en la disposición transitoria 10.<sup>a</sup> LERSAL, en lo que se refiere a la aplicación de las limitaciones al número de personal eventual<sup>8</sup>, se permite que las entidades locales que cumplan los requisitos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, y además su período de pago a proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto en la normativa de morosidad, no se les apliquen los límites del artículo 104 bis, hasta el 30 de junio de 2015, siempre que mantengan dichos requisitos hasta esa fecha, y sin que en ningún caso la entrada pueda suponer el incremento del número total de puestos de trabajo de personal eventual de la plantilla de las respectivas entidades locales respecto al que disponían a 31 de diciembre de 2012.

Como aspectos positivos de la LERSAL destacan las limitaciones introducidas en el número de personal eventual en los municipios, diputaciones, consejos y cabildos, o el que no ha de suponer el nuevo modelo un aumento respecto de las plazas de personal eventual existentes a 31 de diciembre de 2012, así como el hecho de que con la entrada en vigor de la reforma se habrá de dar cumplimiento a las previsiones que se han reflejado, y que el personal eventual deberá prestar su servicio, con carácter general, en los servicios generales de las respectivas entidades locales.

## 5. El personal directivo

El artículo 1.Doce de la LERSAL introduce un nuevo artículo 32 bis en la LRL, en virtud del cual, el nombramiento del personal directivo que, en su caso, hubiera en las Diputaciones,

---

8 Téngase en cuenta la Nota relativa a la aplicación de la disposición transitoria décima de la LERSAL, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, del MHAP, de 15 de enero de 2014, en la que se indica, entre otras cosas, que las entidades locales que deseen acogerse a las excepciones de esta disposición transitoria deberán acreditar que concurren los requisitos mencionados y comunicarlo a dicha Secretaría General con la fecha límite del día 30 de abril de 2014.



Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las entidades locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos y escalas clasificados en el Subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario. Al mismo tiempo, el artículo 1.Treinta y tres LERSAL modifica la redacción del artículo 130, apartado 3 LRL, efectuando una previsión similar respecto del nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales en los municipios de gran población.

En ambos casos, las disposiciones transitorias sexta y séptima LERSAL señalan que sus previsiones serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de la propia ley, es decir, el 31 de diciembre de 2013.

En concreto, en los municipios de gran población no se excluye -frente a anteriores versiones del anteproyecto de la ley- la posibilidad de que los coordinadores generales y directores generales puedan ser nombrados entre quienes no reúnan la condición de personal funcionario, y se es continuista con el artículo 130.3 LRL -pero sin afectar a los nombramientos que se hayan hecho hasta la fecha-, manteniendo de unas figuras que no se ajustan a la previsión del artículo 13 del EBEP<sup>9</sup> sobre la función directiva profesional, ya que estos coordinadores y directores generales no son sino figuras de mera confianza ajenas a la función directiva seleccionada con principios constitucionales.

Asimismo, la LERSAL se aparta lamentablemente también de la regulación contenida en el artículo 13 EBEP, en la selección de los directivos locales, continuando con la brecha abierta por el título X<sup>10</sup>, apelando a “criterios de competencia profesional y experiencia”, sin mencionar los principios de mérito y capacidad, dentro de procedimientos competitivos ni al principio de igualdad. La regulación de la LERSAL carece de sentido y es una muestra del sistema de confianza política en lugar de la apuesta por una función directiva profesional.

---

9 El EBEP, en este sentido, desaprovecha una oportunidad histórica para aproximarnos a la tónica de los países de nuestro entorno; su artículo 13, ejemplo de *soft law*, abre numerosos interrogantes, y una cierta insatisfacción, porque si su estatuto jurídico no tiene unos perfiles definidos y no se basa en la igualdad ante la ley, de la que deben nutrirse la capacidad y el mérito, no contaremos con el directivo público al que se refería el Informe de la Comisión de Expertos para el Estudio y Preparación del EBEP como “la persona que posee la capacidad de liderazgo, la formación específica y las habilidades necesarias para hacer funcionar, bajo las instrucciones del Gobierno correspondientes, la compleja maquinaria administrativa”.

10 La doctrina que parece abrirse en la STC 132/2012, de 19 de junio, en relación con la Ley de las Illes Balears 8/2000, de 27 de octubre, de Consejos Insulares, abre un camino esperanzador frente al disparate que supuso la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas de Modernización del Gobierno Local, sobre la esencia de la autonomía local y el papel de sus órganos representativos, entre otras cuestiones, aunque oscurecida, a nuestro juicio, por un entendimiento incorrecto del hecho insular. No obstante, la STC 103/2013, de 25 de abril, persiste en el error de admitir un modelo politizado de Asesoría Jurídica, Coordinadores Generales y Directores Generales en los municipios de gran población.



Con ello, se obstaculizará cualquier intento de mejora y modernización de esas entidades locales.

## **6. Otros contenidos sobre empleo público local, en general**

Examinando los preceptos de la LRL que modifica la LERSAL, ya no se contienen novedades previstas en versiones del anteproyecto, como son las relativas al traspaso de personal en los supuestos de intervención de municipios –al haber desaparecido finalmente esta posibilidad en la ley-.

Por otro lado, el artículo 36.2.c) ya comentado anteriormente, incluye entre las competencias propias de las Diputaciones la de garantizar las funciones públicas necesarias, y añade ahora que aquellas prestarán apoyo en la selección y formación de su personal, sin perjuicio de la actividad desarrollada en estas materias por la Administración del Estado y la de las comunidades autónomas.

En relación con los municipios de menos de 5.000 habitantes, al haber desaparecido en la ley la versión del anteproyecto que incluía el artículo 61 bis LRL, ya no se recoge la previsión de que a partir de la intervención los órganos de gobierno del municipio no podían dar instrucciones al personal al servicio de dicho municipio que esté temporalmente intervenido, lo que no dejaba de resultar polémico desde el punto de vista de la autonomía local.

El artículo 100.1 modificado de la LRL, en la nueva redacción dada por el artículo 1.Veintiséis LERSAL, señala que será competencia de cada corporación local la selección de los funcionarios, con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Resulta polémica la regulación contenida en el artículo 75 bis LRL, introducido por el artículo 1.Dieciocho LERSAL, cuando prevé en el apartado 4 que, en el marco de lo establecido en la LOEPSF y en el artículo 93.2 de la LRL, las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que, por todos los conceptos retributivos, pueda percibir el personal al servicio de las entidades locales y de las entidades de ellas dependientes, en función del grupo de clasificación profesional de los funcionarios públicos o equivalente del personal laboral, así como de otros factores que se pueden determinar en las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año, medida que supone una discriminación injustificada respecto de otros Cuerpos o Escalas funcionariales del resto de las Administraciones Públicas.

En este orden de cosas, el nuevo artículo 103 bis LRL, introducido por el artículo 1.Veintisiete LERSAL, se ocupa de la masa salarial del personal laboral del sector público local, para indicar que cada año las corporaciones locales aprobarán la masa salarial del



personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, comprendiendo la referente al propio ente local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales, así como las de los consorcios adscritos a la entidad local y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias: que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado, o que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades. Esta masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia en el plazo de 20 días.

El artículo 1.Treinta y siete LERSAL, modifica la DA 12.<sup>a</sup> LRL, que versa sobre las retribuciones en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público local y sobre el número de miembros de los órganos de gobierno, con una prolija regulación, desajustada desde el punto de vista de la autonomía local por su pormenorización y uniformidad, que, en cambio, calla sobre la selección de este tipo de personal. Sí que parece positivo, en cambio, el hecho de la necesaria adaptación, en el plazo de dos meses, de los contratos mercantiles o de alta dirección que haya celebrado el sector público local, o que la extinción de los contratos mercantiles o de alta dirección no generará derecho alguno a integrarse en la estructura de la Administración local afectada, fuera de los sistemas ordinarios de acceso.

Pero insistimos en que ello no puede hacerse desconociendo el marco vigente, y no hay que olvidar, en este sentido, que la disposición adicional primera del EBEP es igualmente aplicable por lo que se refiere a los principios rectores del acceso al empleo público, contenidos en el artículo 55 del citado EBEP, y debe exigirse escrupulosamente su cumplimiento, sin que consideremos que pueda tener cabida la figura de los contratos mercantiles, al no encajar en el sistema de empleo público.

Las consecuencias, en otro orden de cosas, de las delegaciones del ejercicio de competencias del Estado o de las comunidades autónomas a un municipio, no se concretan por lo que se refiere al empleo público, frente a anteriores previsiones de anteproyectos de esta ley en los que se abordaba el traspaso de medios personales, indicando que si pasaban a prestar servicios a una diputación provincial o municipio, dependerán de estos en la condición de servicio activo, permaneciendo, en la Administración de origen, en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas, conservando todos sus derechos en ella como si se hallaran en servicio activo, y que mientras prestasen servicios en la entidad local, se regirían por la legislación de función pública aplicable al personal de la Administración en que prestasen servicios.

Para el personal laboral se contemplaba que si resultaba personal laboral fijo afectado por estos traspasos de competencias, eran de aplicación respecto a la situación de este personal las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.





Respecto de las fusiones de municipios, previstas en el artículo 13 LRL, modificado por el artículo 1.Cinco LERSAL, la integración de personal comprende a las medidas de redimensionamiento que pueden derivarse de dichas fusiones y a que no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial de los municipios afectados.

En lo que se refiere al contenido del plan económico-financiero, la medidas recogidas en el artículo 116 bis LRL, incluido por el artículo 1.Treinta de LERSAL, sobre racionalización organizativa, supresión de competencias distintas de las propias y de las ejercidas por delegación, gestión integrada o coordinada de servicios, o la supresión de entidades de ámbito territorial inferior al municipio, es indudable que va a conllevar un claro impacto en el empleo público local de los municipios afectados. Igualmente sucede con las medidas que podrían derivarse del redimensionamiento del sector público local, ex DA 9.<sup>a</sup> LRL<sup>11</sup>, modificada por el artículo 1.3Treinta y seis LRL,

En materia de consorcios, ex DA 13.<sup>a</sup> LERSAL, se matiza que el personal al servicio de los consorcios constituidos, antes de la entrada en vigor de la misma, que presten servicios mínimos a los que se refiere el artículo 26 LRL, podrá integrarse por quienes no sean personal funcionario o laboral procedente de una reasignación de puestos de trabajo de las Administraciones participantes en el consorcio, a diferencia de la regla general sobre el régimen jurídico de los consorcios a que alude la DA 20.<sup>a</sup> de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la DF 2.<sup>a</sup> LERSAL, cuyo personal solo podrá proceder de la reasignación de puestos de trabajo de las Administraciones participantes.

El impacto de las disoluciones de entidades de ámbito territorial inferior al municipio y las consecuencias en orden a su personal se apuntan en la DT 4.<sup>a</sup> y en la DT 11.<sup>a</sup>, respectivamente de la LERSAL.

Finalmente, nada se dice, en cambio, en la LERSAL en lo relativo a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud, de los servicios sociales o de los servicios de inspección sanitaria, a que aluden, respectivamente, las DDTT 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, o la DA 15.<sup>a</sup> –sobre la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la educación-.

## 7.- PRONTUARIO APLICATIVO

Se indican a continuación algunos aspectos que deberían observarse en materia de empleo público, para la correcta aplicación de la LERSAL, en las diferentes entidades locales:

---

11 La D.A 9.<sup>a</sup> de la LRL, introducida por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, no tenía carácter básico, lo que plantea alguna duda sobre la naturaleza básica de esa nueva D.A. 9.<sup>a</sup>.



- Informe del órgano interventor acerca del cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y de su período medio de pago a los proveedores, así como de la existencia, en su caso, de un plan de ajuste o económico-financiero.

- Certificación de la Secretaría General sobre número total de puestos de personal eventual y de cargos públicos representativos con dedicación exclusiva a 31 de diciembre de 2012. Asimismo, se certificará del personal eventual existente, en su caso, en los organismos dependientes de la entidad local y precisar en qué servicios está asignado, así como si existe previsión de la excepcionalidad en el reglamento orgánico, de desempeño en servicios o departamentos de la estructura propia de la entidad local, distintos de los servicios generales.

- Informe del órgano interventor sobre el sector público local de la entidad correspondiente y, en particular, si se encuentra en situación de desequilibrio financiero.

- Certificación de la Secretaría General sobre los contratos mercantiles o de alta dirección existentes.

- Certificación de la Secretaría General sobre los consorcios constituidos antes del 31 de diciembre de 2013 y de los aspectos contenidos en la DA 14.ª LERSAL, así como del personal existente en los consorcios locales.

- Certificación del personal directivo existente a 31 de diciembre de 2013, en el caso de los municipios de gran población y en las Diputaciones provinciales.

Téngase en cuenta también que la LERSAL establece una serie de obligaciones en materia de empleo público, como las siguientes:

- El artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local (LRL), se remite a que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año podrá establecer los límites máximos y mínimos totales que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las entidades locales, en función del grupo profesional y de otros factores. No obstante, todavía no se contempla dicha previsión en la actualidad.

- El artículo 103 bis LRL, introducido por el artículo 1.Veintisiete LERSAL, sobre la masa salarial del personal laboral del sector público local, dispone que dicha masa será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 desde su aprobación.

- El artículo 104 bis LRL y la DT 10.ª LERSAL, sobre limitaciones del personal eventual:

En aplicación de la DT 10.ª LERSAL, se debe partir en primer lugar de determinar si se



cumplen los requisitos –y se mantienen- que permitirían una aplicación excepcional de las previsiones contenidas en el artículo 104 bis LRBRL, ya que si es así este precepto no se aplica necesariamente hasta el 30 de junio de 2015.

Esta misma DT 10.<sup>a</sup> establece, en todo caso, la limitación al incremento del número total de puestos de personal eventual, aun cumpliendo los requisitos de excepcionalidad que recoge, respecto del existente a 31 de diciembre de 2012.

La aplicación desde el 1 de enero de 2014 de los límites y normas recogidos en el artículo por tramos de población –con la salvedad expuesta respecto de la DT 10.<sup>a</sup>- no se produce en términos automáticos ya que se requiere con carácter previo que el Pleno –no tiene fijada fecha en la ley, por lo que habría que pensar en la primera sesión que se celebre- desarrolle su competencia prevista sobre el régimen del personal eventual en el artículo 104 LRBRL –número dentro de los máximos del artículo 104 bis y características y retribuciones- y adopte el oportuno acuerdo, que debe completarse, a su vez, con la competencia del Presidente de la Corporación local a que también se refiere este último precepto –ténganse en cuenta las competencias de la Junta de Gobierno Local ex artículo 127 LRBRL en materia de personal eventual en los municipios de gran población-. Igualmente, el MHAP debe hacer pública la lista de las entidades locales que cumplen los requisitos de excepcionalidad de la DT 10.<sup>a</sup> LRBRL, aunque pensamos que ello no debe retrasar la aplicación en el ámbito local del artículo 104 bis, sobre la base de la información del órgano interventor.

Debe publicarse semestralmente en la sede electrónica y en el BOP el número de puestos de trabajo reservados a personal eventual y el Presidente de la entidad local informar al Pleno, con carácter trimestral el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

- Retribuciones en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público local y número máximo de miembros de los órganos de gobierno:

Según el artículo 1.Treinta y siete LERSAL (modifica la DA 12.<sup>a</sup> LRBRL), el Pleno de la entidad local debe acordar la clasificación en algunos de los tres grupos que contempla de su sector público local, sin que aparezca plazo para ello en esta norma, y proceder antes del 28 de febrero de 2014 a la adaptación de los contratos mercantiles, así como sus estatutos o normas de funcionamiento en el plazo máximo de tres meses contados desde la comunicación de la clasificación, es decir el 31 de marzo de 2014, pero no se ha dicho nada sobre dicha comunicación, con lo que surgen numerosas dudas en esta DA 12.<sup>a</sup> LRL.

- Régimen de los consorcios (DA 13.<sup>a</sup> y DT 6.<sup>a</sup> LERSAL):

DA 13.<sup>a</sup>: El personal al servicio de consorcios, existentes con anterioridad al 31 de diciembre de 2013, que presten servicios mínimos del artículo 26 LRL, podrá integrarse por quienes no sean personal funcionario o laboral procedente de reasignación de efectivos.



DT 6.<sup>a</sup>: Los consorcios que ya estuvieran creados el 31 de diciembre de 2013 deberán adaptar sus Estatutos hasta el 31 de diciembre de 2014, y si implica un cambio en el régimen jurídico aplicable al personal a su servicio o en su régimen presupuestario, contable o de control, este nuevo régimen será de aplicación a partir de 1 de enero del año siguiente.

- Personal directivo de las Diputaciones y municipios de gran población

Las previsiones del régimen previsto en el artículo 32 bis y 130.3 LRL se aplican a los nombramientos posteriores al 31 de diciembre de 2013 (según disponen las DDTT 8.<sup>a</sup> y 9.<sup>a</sup> LERSAL).