Como sujeto afectado por la futura norma, y dada la ausencia de un borrador en este momento de la consulta, simplemente pretendo reclamar que recoja en su articulado -en texto y en espíritu- el respecto a las normas vigentes en materia de función pública (colectivo en el que me incluyo y conozco y respecto al que formulo estas observaciones).

En concreto, los “principios de mérito y capacidad” en el acceso a la función pública y “las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”, recogidos ambos en el artículo 103.3 de la Constitución.

A los principios de mérito y capacidad, se añade el de “igualdad” y otros relativos a los procedimientos de selección, en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 (en adelante, TR-L.EBEP).

Igualmente, el artículo 78.1 del TR-L.EBEP señala que “Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.”

Por último, en el artículo 3 de la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León, se recogen los principios y criterios informadores de acuerdo con los que se ordena la Función Pública de la Administración de la Comunidad, entre ellos el de “igualdad, mérito y capacidad”, junto a otros no menos importantes.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, planteo las siguientes sugerencias en orden a que queden garantizados los principios mencionados, de manera que puedan ayudar a mejorar respecto a la situación actual, y con el fin de que se incluyan en lo que se estime oportuno en el borrador de la norma que se elabore.

En materia de selección, elección de los miembros de los Tribunales por sorteo, o al menos, de los Vocales de los mismos, excluyendo a Presidente/a y Secretario/a.

En materia de provisión, las siguientes:

* Publicar en la web o en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad la Relación de Puestos de Trabajo actualizada, incorporadas altas, bajas y modificaciones que se van produciendo. Dar publicidad únicamente a la relación de normas de cada Consejería al respecto hace inviable en la práctica disponer de la RPT actualizada, y puede responder a la letra de las normas, pero no al espíritu de las mismas.
* Utilizar el procedimiento de Libre Designación con carácter excepcional, como se recoge en la normativa, y reformarlo para garantizar que se respetan los principios arriba mencionados. Se trataría de hacer más objetivos los casos en que sea necesario emplear este procedimiento de provisión. Medios para ello: 1) Selección por una Comisión y no sólo por una persona y que la Comisión de Selección sea nombrada y hecha pública en la Orden de convocatoria; 2) Publicidad de la relación de aspirantes a cada puesto; 3) Tramitación del procedimiento con medios electrónicos, desde su convocatoria hasta su resolución ; 4) Limitación de la posibilidad de apreciación discrecional del cumplimiento de las condiciones o de la idoneidad de un determinado candidato de entre todos los solicitantes de un puesto, estableciendo en RPT requisitos objetivos de antigüedad mínima, titulación, experiencia en determinadas áreas, etc., no modificables para adaptarlos a conveniencia.
* Utilizar el procedimiento de concurso específico sólo en determinados casos muy justificados y haciéndolo también más objetivo.
* Debe quedar garantizado -por concurso de méritos- el derecho a la carrera profesional de los funcionarios recogido en el TR-L.EBEP, con independencia del Cuerpo al que pertenezcan, evitando situaciones como la actual en que los funcionarios de determinados Cuerpos sólo pueden promocionarse por concurso específico o libre designación, lo que supone en la práctica para algunos quedar al margen de esa promoción.
* En tanto en cuanto no esté en marcha el concurso permanente para funcionarios, la provisión de puestos de trabajo con carácter temporal (adscripciones provisionales y comisiones de servicio) debe hacerse respetando todos los principios arriba mencionados, estableciendo un mecanismo que garantice al menos igualdad, mérito, capacidad y publicidad. De no hacerlo así, concursos de méritos posteriores pueden consolidar situaciones en las que no se han respetado estos principios. Además, iría en detrimento de la garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones.