

# 30 MEDIDAS PARA LA REGENERACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ASTURIANA

La Administración Pública asturiana se encuentra inmersa en un preocupante proceso de degeneración, resultado de una política de gestión del empleo público que ha ido socavando las principales garantías establecidas en la Constitución para desarrollar las funciones y servicios públicos con imparcialidad.

El Conceyu por Otra Función Pública n´Asturies, que ha venido denunciando durante los dos últimos años las causas, medios y consecuencias de este grave deterioro democrático, considera imprescindible que el próximo Gobierno de Asturias aborde, con la urgencia que requiere el caso, medidas dirigidas a regenerar la Administración Pública asturiana, recuperando los valores públicos y los principios constitucionales que deben presidir la actuación administrativa.

Con esta intención, aprovechamos el periodo de campaña electoral en marcha para trasladar a los partidos políticos, a las organizaciones sindicales y al conjunto de la sociedad asturiana, una serie de medidas y propuestas, que son fruto de la experiencia profesional de los miembros de esta asociación y de los trabajos y aportaciones previos de colectivos como el *Grupo de expertos para la reforma de la Administración Pública*, de organizaciones independientes contra la corrupción pública como *Transparencia Internacional* y de juristas asturianos de reconocido prestigio.

Las 30 medidas que se proponen para la regeneración de la Administración Pública asturiana se agrupan en dos categorías, las referentes al Empleo Público y las relativas a la Organización y Control de la Administración.

## EMPLEO PÚBLICO

### **1. Los miembros de los tribunales de selección se elegirán por sorteo. Los empleados públicos de libre designación no podrán formar parte de los órganos de selección.**

Con esta medida se pretende garantizar la independencia de los órganos de selección del poder político, actualmente en entredicho al reservarse aquél la designación discrecional de la totalidad de sus integrantes, con la posibilidad de incluir al personal de confianza – libre designación - sin limitación alguna.

Se trataría de extender a la totalidad del empleo público un sistema que ya viene aplicándose en el ámbito sectorial de la educación.

**2. Los funcionarios públicos que realicen trabajos de preparación de oposiciones deberán solicitar el reconocimiento previo de la compatibilidad para esta tarea. En ningún caso se autorizará a aquellos que desempeñen funciones relacionadas directamente con la gestión de la Función Pública asturiana o que las hubieran desarrollado en los diez años anteriores a la solicitud.**

Con esta medida se persigue evitar la existencia de conflictos de intereses o informaciones privilegiadas en la preparación de pruebas selectivas para el acceso al empleo público.

**3. El nombramiento y cese del personal eventual de confianza de los altos cargos, así como sus retribuciones, se publicará en el boletín oficial.**

Se trata con ello de eliminar el oscurantismo y total opacidad que actualmente existe en relación con estos empleados públicos, evitando los riesgos de tráfico de influencias que se generan con esta situación.

**4. Los nombramientos provisionales en comisión de servicios se harán exclusivamente por razones de extraordinaria y urgente necesidad, debidamente motivadas en la resolución de nombramiento. Los puestos así ocupados se convocarán por concurso de méritos en el plazo máximo de tres meses.**

La finalidad de esta medida es eliminar las situaciones de provisionalidad permanente que se han ido generalizando y que condicionan decisivamente el resultado final de los concursos de méritos a favor de los funcionarios previamente agraciados con la comisión de servicios.

**5. El nombramiento en comisión de servicios requerirá la tramitación de un procedimiento previo y sumario con el fin de seleccionar al funcionario que finalmente resulte elegido, en el que se garantice la libre concurrencia de los interesados, resolviéndose con respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.**

Se persigue evitar que los nombramientos provisionales se efectúen en razón a las influencias personales, políticas, sindicales etc.

**6. Los procedimientos de selección y de promoción profesional no incluirán, en ningún caso, pruebas subjetivas o que beneficien de forma decisiva a determinados candidatos, como las entrevistas o la exigencia de memorias sobre las funciones específicas de un puesto de trabajo previamente ocupado por un aspirante a la plaza.**

Con esta medida se persigue desterrar prácticas y pruebas de selección y promoción incompatibles con la necesaria objetividad que

debe presidir estos procesos o que supongan un sesgo determinante hacia algunos aspirantes, contrario al principio de igualdad.

**7. Los nombramientos por el sistema de libre designación serán excepcionales y para puestos en los que desempeñen funciones que requieran de un elemento de confianza en el funcionario elegido. En ningún caso será de aplicación a puestos de trabajo que desempeñen funciones relacionadas con la selección y promoción del personal, con la contratación pública, con la intervención y fiscalización del gasto, con la representación y defensa jurídica de la administración, con el ejercicio de la potestad sancionadora y de inspección y con las materias del urbanismo y de la protección del medio ambiente y de los consumidores.**

La finalidad de esta medida es limitar el sistema de promoción de la libre designación a los supuestos excepcionales y extraordinarios, previamente justificados, en los que por la naturaleza de las funciones desempeñadas, resulte justificada una designación basada en la confianza en el funcionario elegido; evitando, con ello, el fenómeno de hipertrofia de este tipo de puestos que hoy se da en la Administración asturiana y, en todo caso, excluyéndolo en aquellas materias y funciones en la que resulte preciso extremar las condiciones de imparcialidad y neutralidad política de los empleados públicos que las desempeñen.

**8. Las retribuciones en concepto de gratificaciones extraordinarias deberán publicarse en el boletín oficial, con indicación de la identidad del receptor, puesto que ocupa e importe recibido.**

Se trata de introducir transparencia en la concesión de este tipo de percepciones retributivas, en las que existe un alto componente de discrecionalidad, a fin de eliminar los riesgos de que se utilicen con fines distintos a los legalmente establecidos, que sólo pueden ser la prestación excepcional de servicios extraordinarios debidamente acreditados y justificados.

**9. La tabla de retribuciones responderá a principios de cohesión social y justicia distributiva, de tal manera que no existan diferencias salariales desproporcionadas entre los diferentes grupos de empleados públicos.**

Se trata de evitar la situación de clasismo salarial, actualmente existente, que privilegia de forma excesiva y desproporcionada la pertenencia a grupos y cuerpos de titulados superiores o medios, o el desempeño de cargos o puestos de jefatura cuya especial responsabilidad se diluye en el organigrama jerárquico o resulta manifiestamente injustificada. La tendencia hacia la homogeneización salarial y hacia la disminución de las diferencias en el abanico de sueldos contribuirá, entendemos, a elevar la motivación de los

trabajadores, redundando en una mejora en la calidad de la prestación de los servicios públicos. A la vez, la percepción de un salario suficiente, que se considere justo por el conjunto de trabajadores, contribuirá a reducir los riesgos de comportamientos corruptos.

**10. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo exigirá informes técnicos motivados que justifiquen, desde el punto de vista exclusivo de la eficacia y eficiencia de los servicios públicos, la necesidad de cambios en las relaciones de puestos de trabajo.**

La finalidad de esta propuesta es terminar con la práctica corriente de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo realizadas por razones de índole personal o estrictamente presupuestaria, al margen de las necesidades reales de los servicios públicos afectados.

**11. Las interinidades se limitarán estrictamente a los casos expresamente justificados de necesidad y urgencia, incorporando obligatoriamente los puestos vacantes en la primera oferta de empleo público.**

La medida persigue eliminar las situaciones de interinidad continuada, que precarizan el empleo público, impiden el acceso a los puestos vacantes en condiciones de igualdad, mérito y capacidad y afectan a la calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

**12. El acceso a los puestos de trabajo dependientes de empresas públicas y organismos públicos de derecho privado se realizará mediante procedimientos que garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Las pruebas selectivas serán juzgadas por tribunales independientes, nombrados por sorteo entre funcionarios públicos.**

Se pretende con ello poner fin a las prácticas fraudulentas de entrada en estos organismos al margen de los principios constitucionales de acceso al empleo público, con las relaciones de naturaleza clientelar que se derivan de tales prácticas.

**13. Los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados públicos se llevarán a cabo conforme a métodos y criterios objetivos e imparciales, siguiendo procedimientos transparentes y con la participación activa de los trabajadores. Las evaluaciones no tendrán nunca finalidad represiva, por lo que no deberán confundirse en ningún caso con el objetivo de los expedientes disciplinarios, ni condicionar la percepción de partes sustanciales del salario. Los funcionarios de libre designación no podrán realizar informes de valoración del desempeño laboral de los empleados públicos, ni formar parte de las comisiones**

**técnicas de valoración. Dentro de estos procedimientos se incluirá la evaluación de los empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura por parte de los trabajadores dependientes de esos órganos administrativos, conforme a los principios señalados.**

Con esta medida se pretende que las evaluaciones individuales del desempeño se limiten a los únicos fines que pueden hacerlas compatibles con las garantías constitucionales de imparcialidad: mejorar la eficacia y la eficiencia en el desarrollo del trabajo de los empleados públicos, detectando los aspectos del trabajo individual y colectivo que resulten mejorables mediante la formación, la reorganización de los servicios o la reasignación de funciones.

**14. Se exigirá obligatoriamente responsabilidad personal a los políticos y funcionarios que intervengan de forma dolosa o negligente en los procesos de contratación fraudulenta de personal, particularmente en los casos de encadenamiento sucesivo de contratos temporales o de cesión irregular de trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades penales en las que pudieran incurrir.**

Se trata de eliminar las situaciones de impunidad que acompañan normalmente a este tipo de comportamientos irregulares.

**15. Se prohibirá la utilización de fórmulas y convenios que encubran el "prestamismo" de trabajadores de empresas públicas a la Administración territorial.**

Con esta medida se persigue erradicar prácticas ilícitas, pero relativamente frecuentes, de cesión de trabajadores vinculados a empresas públicas a la Administración territorial autonómica, para llevar a cabo trabajos que corresponden al personal de plantilla de aquélla, evitando de forma fraudulenta la ampliación de la oferta de empleo público a través de las preceptivas convocatorias públicas.

**16. Se suprimirá la consolidación del llamado complemento de alto cargo, dirigido a gratificar de forma permanente a los funcionarios que ocupen durante dos años puestos políticos.**

Este complemento que, en la actualidad, se consolida tras el cese en el puesto de alto cargo político, constituye un privilegio salarial para aquellos empleados públicos que desempeñen funciones de naturaleza política, pues carece de cualquier justificación objetiva o razonable, más allá de premiar esa actuación partidista.

## ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

**1. La Inspección General de Servicios y la Intervención General se organizarán como órganos independientes, dirigidos por funcionarios públicos designados por la Junta**

**General del Principado por mayoría cualificada, ante la que rendirán cuentas. Cada uno de estos Órganos elaborará una memoria anual que deberá publicarse en el boletín oficial.**

Con esta medida se persigue que estos dos órganos administrativos, de vital importancia para el control de legalidad e inspección de la actividad administrativa, se sitúen al margen de las directrices políticas del Gobierno, como sucede en la actualidad, asegurando las condiciones de independencia imprescindibles para actuar con imparcialidad y neutralidad política.

**2. La resolución de los recursos administrativos se encomendará a órganos independientes de aquellos que dictaron los actos administrativos recurridos. Los funcionarios que integren el órgano u órganos administrativos encargados de la resolución de los recursos tendrán plena independencia funcional y accederán a sus puestos por concurso de méritos.**

El objetivo de esta medida es poner fin a la inoperancia que hoy en día tienen los recursos administrativos, al ser resueltos por el mismo órgano del que emana el acto impugnado, de manera que en la práctica constituyen un obstáculo para el acceso a la justicia contencioso – administrativa.

**3. La Inspección General de Servicios desarrollará un Plan de control de Incompatibilidades dirigido a vigilar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del reconocimiento de la situación de incompatibilidad de los empleados públicos.**

Con esta medida se persigue asegurar la efectividad de los objetivos del régimen jurídico de las incompatibilidades para determinados puestos de trabajo, fundamentalmente, evitar los conflictos de intereses que se producirían si las funciones públicas pudieran simultanearse con el desempeño de segundas actividades en el sector privado.

**4. Los empleados públicos que se encuentren colegiados en algún colegio profesional y resulten nombrados en un puesto de trabajo configurado con el complemento de incompatibilidad, deberán presentar ante la Inspección de Servicios, en el plazo máximo de un mes desde la fecha del nombramiento, un certificado de baja en el colegio respectivo.**

La finalidad de esta propuesta es evitar los riesgos asociados al desempeño de actividades privadas prohibidas, particularmente en puestos singularizados y, en particular, en los de especial responsabilidad y confianza.

**5. El Registro de Contratos Públicos será de acceso libre a través de la web institucional del Principado de Asturias. En él deberán inscribirse obligatoriamente la totalidad de los**

**contratos que celebra la Administración, incluidos los contratos menores, con indicación del objeto del contrato, la identidad de la empresa adjudicataria y la fecha y el precio de adjudicación. El caso de los contratos negociados sin publicidad, será obligatoria incluir la identidad de las empresas consultadas y el importe de sus ofertas.**

Se trata con ello de otorgar la máxima transparencia a la contratación pública, facilitando información permanente y de libre acceso a todos los ciudadanos.

**6. La Inspección General de Servicios y la Intervención General desarrollarán conjuntamente un Plan de control de la ejecución de la contratación pública, mediante inspecciones programadas.**

El fin de esta medida es asegurar el recto cumplimiento de los contratos, comprobando de manera sistemática que las obras, mobiliario, actividades y servicios efectivamente prestados por los contratistas se ajustan a lo estipulado en los contratos. Este control por medio de inspectores ajenos a las unidades administrativas de las que dependen las prestaciones contractuales, permitirá advertir las posibles deficiencias, incumplimientos o irregularidades, adoptando con rapidez y eficacia las medidas correctoras pertinentes.

**7. Se reforzarán los Servicios de control y supervisión de proyectos de obras, con el fin garantizar la calidad de los mismos y la objetividad de las partidas presupuestadas. A tal efecto, se constituirá un Órgano Técnico Colegiado de supervisión de proyectos, de carácter independiente, que deberá validar los informes emitidos por los Servicios técnicos de las diferentes Consejerías.**

La supervisión y control de calidad de los proyectos técnicos es "conditio sine qua non" para evitar la práctica tan abundante de los sobrecostes y de modificados de los proyectos iniciales, que tergiversa los principios de igualdad y libre concurrencia de las contrataciones y desequilibra la gestión ordenada del gasto público presupuestado.

**8. La utilización de mecanismos de gestión contractual de servicios públicos – empresas públicas interpuestas, concesiones o figuras similares - exigirá la elaboración de un informe exhaustivo previo sobre el coste económico de las diferentes alternativas, comparando el coste económico que supondría la prestación directa del servicio con el que resultaría de la gestión privatizada.**

El objetivo de esta propuesta es evitar las decisiones sobre la gestión privada de servicios públicos en base a juicios infundados o interesados – enmascaramiento de deuda pública, presiones de grupos económicos etc. -, sobre la mayor eficiencia y menores costes

de dicha gestión, no sustentados en informes objetivos previos sobre el coste real de las diferentes alternativas de gestión.

**9. La contratación de asistencias técnicas, consultorías y servicios similares deberá de ir precedida de informes objetivos en los que se justifique motivadamente la inexistencia o insuficiencia de medios personales en la Administración para prestar dichos servicios o, en su caso, la improcedencia del incremento de la plantilla pública.**

Se trata de evitar la contratación innecesaria de servicios privados, en muchas ocasiones, mediante contratos menores o negociados sin publicidad, cuando la Administración dispone de personal suficientemente cualificado para llevarlos cabo.

**10. Se prohibirá expresamente que el personal de las empresas que desarrollen asistencias técnicas, consultorías y servicios similares, ocupe de forma habitual y permanente dependencias de la Administración.**

Con ello se pretende impedir situaciones de confusión de funciones, que pueden propiciar el acceso a información reservada en beneficio privado. Se trata de evitar, también, el riesgo de ingreso del personal de estas empresas en la Administración Pública por la utilización fraudulenta o irregular del mismo.

**11. Se implantarán mecanismos que permitan la denuncia de conductas y casos de corrupción con protección para los denunciantes.**

Se pretende con ello facilitar la colaboración de los empleados públicos en la detección de comportamientos irregulares en la Administración, sin temor a represalias de ningún tipo, especialmente las que puedan condicionar la carrera profesional del denunciante.

**12. Se reducirá el número y competencias de las empresas y entes públicos sometidos al Derecho privado.**

Con esta propuesta se persigue poner coto al conocido fenómeno de la huida del Derecho administrativo mediante este tipo de entes, en muchos casos para eludir los procedimientos y garantías en materia de selección de personal, contratación, fiscalización del gasto y control de la deuda pública.

**13. La Inspección General de Servicios y la Intervención General desarrollarán un Plan de control del cumplimiento de los fines y objetivos de las subvenciones.**

La finalidad de esta medida es asegurar que las actividades subvencionadas se cumplen con las condiciones y requisitos impuestos en las resoluciones de concesión, evitando cualquier tipo de fraudes e impulsando, cuando procedan, los procedimientos de revocación y reintegro de las cantidades concedidas.



**14. Las sesiones de los Organismo públicos colegiados con competencias en materias como el urbanismo, el medio ambiente o el patrimonio histórico, serán públicas. Las actas en las que se recojan los acuerdos se publicarán en el boletín oficial.**

Con esta medida se pretende asegurar el cumplimiento de las finalidades que justifican la existencia de estos Organismos, en concreto, la publicidad, transparencia y participación ciudadana en la gestión de materias especialmente sensibles para los intereses colectivos de la sociedad.

### **30 MIDÍES PA LA REXENERACIÓN DE L'ALMINISTRACIÓN PÚBLICA ASTURIANA**

L'Alministración Pública asturiana atópase somorguiada nun esmolecedor procesu de dexeneración, resultáu d'una política de xestión del empléu públicu que nos últimos años foi socavando les principales garantías establecíes na Constitución pa desenvolver les funciones y servicios públicos con imparcialidá.

El Conceyu por Otra Función Pública n'Asturies, que vieno denunciando nos dos últimos años les causes, medios y consecuencias d'esti grave deterioru democráticu, considera imprescindible que'l próximu Gobiernu d'Asturies entame, cola urxencia que riquier el casu, midíes empobinaes a refacer l'Alministración Pública asturiana, recuperando los valores públicos y los principios constitucionales que tienen de presidir l'actuación alministrativa.

Con esta intención, aprovechamos el periodu de campaña electoral en marcha pa treslladar a los partíos políticos, a les organizaciones sindicales y al conxuntu de la sociedá asturiana, una serie de midíes y propuestas, que son frutu de la esperiencia profesional de los miembros d'esta asociación y de los trabayos y aportaciones previos de colectivos como'l Grupu d'espertos pa la reforma de l'Alministración Pública, d'organizaciones independientes contra la corrupción pública como Trespencia Internacional y de xuristes asturianos de reconocíu prestíu.

Les 30 midíes que se proponen pa la rexeneración de l'Alministración Pública asturiana arrexúntense en dos categoríes, les referentes a l'Empléu Públicu y les relatives a la Organización y Control de l'Alministración.

#### **EMPLÉU PÚBLICU**

**1. Los miembros de los tribunales de selección van escogese por sortéu. Los emplegaos públicos de llibre designación nun van poder formar parte de los órganos de selección.**

Con esta medida quier garantizase la independencia de los órganos de selección del poder políticu, anguaño n'entredichu al acutar aquél la designación discrecional de la totalidá de los sos integrantes, cola posibilidá d'incluyir al personal d'enfotu - de llibre designación - ensin llimitación dalguna.

Trátase d'estender a la totalidá del empléu públicu un sistema que yá vien aplicándose nel ámbitu sectorial de la educación.

**2. Los funcionarios públicos que realicen funciones de preparación d'oposiciones tendrán de solicitar la reconocencia previa de la compatibilidá pa esta xera. En nengún casu va autorizase a aquellos que desempeñen funciones rellacionaes directamente cola xestión de la Función Pública asturiana o que les desenvolvieren nos diez años anteriores a la solicitú.**

Con esta medida va evitáse la esistencia de conflictos d'intereses o informaciones privilexaes na preparación de pruebas selectives pal accesu al empléu públicu.

**3. El nomamientu y cese del personal eventual d'enfotu de los altos cargos, y les sos retribuciones, van publicáse nel boletín oficial.**

Trátase con ello d'esanicar el oscurantismu y total opacidá qu'anguaño esiste en relación con estos empleaos públicos, evitando los riesgos de tráficu d'influencies que se xeneren con esta situación.

**4. Los nomamientos provisionales en comisión de servicios van faese puramente por razones d'extraordinaria y urxente necesidá, debidamente motivaes nel resolvimientu de nomamientu. Los puestos asina ocupaos van convocase en concursu de méritos nel plazu máximu de tres meses.**

La finalidá d'esta medida ye esanicar les situaciones de provisionalidad permanente que se fueron xeneralizando y que condicionen decisivamente la resultancia final de los concursos de méritos a favor de los funcionarios primeramente agraciaos cola comisión de servicios.

**5. El nomamientu en comisión de servicios va esixir la tramitación d'un procedimientu previu y sumariu col fin d'escoyer al funcionariu, nel que se garante la llibre concurrencia de los interesaos, resolviéndose con respetu a los principios de publicidá, igualdá, méritu y capacidá.**

Quier evitáse que los nomamientos provisionales se faigan en razón a les influencies personales, polítiques, sindicales etc.

**6. Los procedimientos de selección y de promoción profesional nun van incluyir, en nengún casu, pruebas suxetives o que beneficien de forma decisiva a determinaos candidatos, como les entrevistes o la esixencia de memories sobre les funciones específiques d'un puestu de trabayu primeramente ocupáu por un aspirante a la plaza.**

Con esta medida van desterrase práctiques y pruebas de selección y promoción incompatibles cola necesaria oxetividá que tien de presidir estos procesos o que supongan un sesgu determinante escontra dellos aspirantes, contrariu a la igualdá.

**7. Los nomamientos pol sistema de llibre designación van ser escepcionales y pa puestos nos que desempeñen funciones que tengan un elementu d'enfotu nel funcionariu escoyíu. En nengún casu va ser d'aplicación a puestos de trabayu que desempeñen funciones rellacionaes cola selección y promoción del personal, cola contratación pública, cola intervención y fiscalización del gastu, cola representación y defensa xurídica de l'alministración, col exerciciu de la potestá sancionadora y d'inspección y coles materies del urbanismu y de la protección del mediu ambiente y de los consumidores.**

La finalidá d'esta medida ye llindar el sistema de promoción de la llibre designación a los supuestos escepcionales y extraordinarios, primeramente xustificaos, nos que pola naturaleza de les funciones desempeñaes, resulte xustificada una designación basada nel enfotu nel funcionariu escoyíu; evitando, con ello, el fenómenu d'hipertrofia d'esti tipu de puestos que güei se da na Alministración asturiana y, sía que non, escluyéndolo naquelles materies y funciones na que resulte precisu estremar les condiciones d'imparcialidá y neutralidá política de los emplegaos públicos que les desempeñen.

**8. Les retribuciones en conceutu de gratificaciones extraordinaries tendrán de publicase nel boletín oficial, con indicación de la identidá del receptor, puestu que ocupa ya importe recibíu.**

Tratase d'introducir tresparencia na concesión d'esti tipu de percepciones retributivas, nes qu'esiste un altu componente de discrecionalidad, con cuenta d'esanicar los riesgos de que s'utilicen con fines distintos a los legalmente establecíos, que namás pueden ser la prestación excepcional de servicios extraordinarios debidamente acreditaos y xustificaos.

**9. La tabla de retribuciones va responder a principios de cohesión social y xusticia distributiva, de tal manera que nun esistan diferencies salariales desproporcionaes ente los distintos grupos d'emplegaos públicos.**

Tratase d'evitar la situación de clasismu salarial, anguaño esistente, que privilexa de forma escesiva y desproporcionada la pertenencia a

grupos y cuerpos de titulaos cimeros o medios, o'l desempeñu de cargos o puestos de xefatura cuando la so especial responsabilidad mengua nel organigrama xerárquicu o resulta manifiestamente inxustificada. L'enclín pola homoxeización salarial y pol amenorgamientu de les diferencies nel abanicu de sueldos va contribuir, entendemos, a alzar la motivación de los trabayadores, redundando nuna meyor na calidá de la prestación de los servicios públicos. Al empar, la percepción d'un salariu abondu, que se considere xustu pol conxuntu de trabayadores, va contribuir a amenorgar los riesgos de comportamientos corruptos.

**10. La creación, cambéu o supresión de puestos de trabayu va esixir informes técnicos motivaos que xustifiquen, dende'l puntu de vista esclusivu de la eficacia y eficiencia de los servicios públicos, la necesidá de cambeos nes relaciones de puestos de trabayu.**

La finalidá d'esta propuesta ye terminar cola práctica corriente de los cambeos de les relaciones de puestos de trabayu realizaes por razones de índole personal o puramente presupuestaria, al marxe de les necesidaes reales de los servicios públicos afectaos.

**11. Les interinidaes van lindase puramente a los casos espresamente xustificaos de necesidá y urxencia, incorporando obligatoriamente los puestos vacantes na primer ufierta d'empléu públicu.**

La medida val pa esanicar les situaciones d'interinidá siguida, que precarizan l'empléu públicu, torguen l'accesu a los puestos vacantes en condiciones d'igualdá, méritu y capacidá y afecten a la calidá de los servicios públicos emprestaos a los ciudadanos.

**12. L'accesu a los puestos de trabayu dependientes d'empreses públiques y organismos públicos de derechu priváu va realizase por aciu de procedimientos que garanticen los principios de publicidá, igualdá, méritu y capacidá. Les pruebas selectives van ser xulgaes por tribunales independientes, nomaos por sortéu ente funcionarios públicos.**

Preténdese con ello poner fin a les práctiques fraudulentas d'entrada nestos organismos al marxe de los principios constitucionales d'accesu al empléu públicu, coles relaciones de naturaleza clientelar que se deriven de tales práctiques.

**13. Los sistemas d'evaluación del desempeñu de los emplegaos públicos van llevase a cabu conforme a métodos y criterios oxetivos ya imparciales, siguiendo procedimientos trespresentes y cola participación activa de los trabayadores. Les evaluaciones nun van tener nunca finalidá represiva, polo que nun tendrán de confundise en nengún casu coles mires de los espedientes disciplinarios, nin condicionar la percepción de**

**partes sustanciales del salariu. Los funcionarios de llibre designación nun van poder realizar informes de valoración del desempeñu llaboral de los emplegaos públicos, nin formar parte de les comisiones técnicas de valoración. Dientro d'estos procedimientos incluyirásese la evaluación de los emplegaos públicos que desempeñen puestos de xefatura per parte de los trabayadores dependientes d'esos órganos alministrativos, conforme a los principios señalaos.**

Con esta medida preténdese que les evaluaciones individuales del desempeñu s'acuten a los únicos fines que pueden faceles compatibles coles garantías constitucionales d'imparcialidá: ameyorar la eficacia y l'eficiencia nel desenvolvimientu del trabayu de los emplegaos públicos, detectando los aspectos del trabayu individual y colectivu que resulten ameyorables por aciu de la formación, la reorganización de los servicios o la reasignación de funciones.

**14. Va esixise obligatoriamente responsabilidá personal a los políticos y funcionarios qu'intervengan de forma maldosa o desdexosa nos procesos de contratación fraudulenta de personal, particularmente nos casos d'encadenamientu sucesivu de contratos temporales o de cesión irregular de trabayadores, ensin perjuiciu de les responsabilidaes penales nes que pudieren incurrir.**

Tratase d'esanicar les situaciones d'impunidá qu'acompañen de normal a esti tipu de comportamientos irregulares.

**15. Va prohibise l'usu de fórmules y convenios que tapen el "prestamismu" de trabayadores d'empresas públiques a l'Alministración territorial.**

Con esta medida erradicaranse les prácticas ilícites, pero relativamente frecuentes, de cesión de trabayadores venceyaos a empresas públiques a l'Alministración territorial autonómica, pa llevar a cabu trabayos que correspuenden al personal de plantiya d'aquélla, evitando de forma fraudulenta l'ampliación de la ufierta d'empléu públicu al traviés de les preceptives convocatories públiques.

**16. Va suprimise l'afitamientu del llamáu complementu d'altu cargu, dirixíu a gratificar de forma permanente a los funcionarios qu'ocupen dos años puestos políticos.**

Esti complementu que, na actualidá, consolídase tres el cese nel puestu d'altu cargu políticu, constitúi un privilexu salarial p'aquellos emplegaos públicos que desempeñen funciones de naturaleza política, pos escarez de cualquier xustificacón oxetiva o razonable, más allá de premiar esa actuación partidista.

ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE L'ACTUACIÓN ALMINISTRATIVA

**1. La Inspección Xeneral de Servicios y l'Intervención Xeneral van entamase como órganos independientes, dirixíos por funcionarios públicos designaos pola Xunta Xeneral del Principáu por mayoría cualificada, ante la que van rindir cuentas. Caún d'estos Órganos va elaborar una memoria añal que tendrá de publicase nel boletín oficial.**

Esta medida va empobinada a qu'estos dos órganos alministrativos, de vital importancia pal control de llegalidá ya inspección de l'actividá alministrativa, se asitien al marxe de les directrices polítiques del Gobiernu, como asocede na actualidá, asegurando les condiciones d'independencia imprescindibles p'actuar con imparcialidá y neutralidá política.

**2. El resolvimientu de los recursos alministrativos va encamentase a órganos independientes d'aquellos que dictaron los actos alministrativos recurríos. Los funcionarios qu'integren l'órganu o órganos alministrativos encargaos del resolvimientu de los recursos van tener plena independencia funcional y van aportar a los sos puestos por concursu de méritos.**

L'oxetivu d'esta medida ye poner fin a la inoperancia qu'anguaño tienen los recursos alministrativos, al ser resueltos pol mesmu órganu del que emana l'actu impugnáu, de manera que na práctica constitúin una torga pal accesu a la xusticia contenciosu – alministrativa.

**3. La Inspección Xeneral de Servicios va desenvolver un Plan de control d'Incompatibilidaes dirixíu a xixilar el cumplimientu de les obligaciones derivaes de la reconocencia de la situación d'incompatibilidá de los emplegaos públicos.**

Con esta medida va asegurase la efectividá de los oxetivos del réxime xurídicu de les incompatibilidaes pa determinaos puestos de trabayu, fundamentalmente, evitar los conflictos d'intereses que se produciríen si les funciones públiques pudieren simultanease col desempeñu de segundes actividaes nel sector priváu.

**4. Los emplegaos públicos que s'atopen colexaos en dalgún colexu profesional y resulten nomaos nun puestu de trabayu configuráu col complementu d'incompatibilidá, tendrán de presentar ante la Inspección de Servicios, nel plazu máximu d'un mes dende la fecha del nomamientu, un certificáu de baxa nel colexu respectivu.**

La finalidá d'esta propuesta ye evitar los riesgos acomuñaos al desempeñu d'actividaes privaes prohibíes, particularmente en puestos singularizados y sobremanera, nos d'especial responsabilidá y enfotu.

**5. El Rexistru de Contratos Públicos va ser d'accesu llibre al traviés de la web institucional del Principáu d'Asturies. Né**

**tendrán d'inscribirse obligatoriamente la totalidad de los contratos que celebra l'Alministración, incluyíos los contratos menores, con indicación del oxetu del contratu, la identidá de la empresa axudicataria y la fecha y el preciu d'axudicación. Nel casu de los contratos axustaos ensin publicidá, va ser obligatoria incluyir la identidá de les empreses consultaes y l'importe de les sos ufiertes.**

Tratase con ello d'otorgar la máxima tresporencia a la contratación pública, facilitando información permanente y de llibre accesu a tolos ciudadanos.

#### **6. La Inspección Xeneral de Servicios y l'Intervención Xeneral van desenvolver conxuntamente un Plan de control de la execución de la contratación pública, por aciu d'inspecciones programaes.**

El fin d'esta medida ye asegurar el rectu cumplimientu de los contratos, comprobando de manera sistemática que les obres, mobiliariu, actividaes y servicios efectivamente emprestaos polos contratistes tan d'alcuerdu a lo axustao nos contratos. Esti control per mediu d'inspectores ayenos a les unidaes alministratives de les que dependen les prestaciones contractuales, va dexar alvertir los posibles defectos, incumplimientos o irregularidaes, adoptando con rapidez y eficacia les midíes correctores pertinentes.

#### **7. Van reforzase los Servicios de control y supervisión de proyectos d'obres, col fin garantizar la calidá de los mesmos y l'oxetividá de les partíes presupuestaes. Con esi envís, va constituyise un Órganu Técticu Colexáu de supervisión de proyectos, de calter independiente, que tendrá de validar los informes emitíos polos Servicios técticos de les distintes Conseyeríes.**

La supervisión y control de los proyectos técticos ye "conditio sine qua non" pa evitar la práctica tan abondosa de los sobrecostos y de modificaos de los proyectos iniciales, que tracamundia los principios d'igualdá y llibre concurrencia de les contrataciones y desequilibra la xestión ordenada del gastu públicu presupuestáu.

#### **8. L'usu de mecanismos de xestión contractual de servicios públicos – empreses públiques interpuestas, concesiones o figures similares - va esixir la ellaboración d'un informe refechu previu sobre'l costu económicu de les distintes alternativas, comparando'l costu económicu que supondría la prestación directa del serviciu col que resultaría de la xestión privatizada.**

L'oxetivu d'esta propuesta ye evitar les decisiones sobre la xestión privada de servicios públicos en base a xuicios infundaos o comenenciudos – amazcaramientu de delda pública, presiones de grupos económicos etc. -, sobre la mayor eficiencia y menores costos

de dicha xestión, non sofitaos n'informes oxetivos previos sobre'l costu real de les distintes alternativas de xestión.

**9. La contratación d'asistencies técnicas, consultorías y servicios similares deber de dir precedida d'informes oxetivos nos que se xustifique motivadamente la inesistencia o insuficiencia de medios personales na Alministración pa emprestar dichos servicios o, nel so casu, la improcedencia de la medría de la plantiya pública.**

Tratase d'evitar la contratación innecesaria de servicios privaos, en munches ocasiones, por aciu de contratos menores o axustaos ensin publicidá, cuando l'Alministración dispón de personal abondo cualificáu pa llevarlos cabu.

**10. Va prohibise espresamente que'l personal de les empreses que desenvuelvan asistencies técnicas, consultorías y servicios similares, ocupe de forma habitual y permanente dependencies de l'Alministración.**

Con ello preténdese torgar situaciones de tracamundiu de funciones, que pueden favorecer l'accesu a información reservada en beneficiu priváu. Trátase d'evitar, tamién, el riesgu d'ingresu del personal d'estes empreses n'Alministración Pública pol usu fraudulentu o irregular del mesmu.

**11. Van enllantase mecanismos que sofiten la denuncia de conductes y casos de corrupción con protección pa los denunciantes.**

Preténdese con ello facilitar la collaboración de los emplegaos públicos na detección de comportamientos irregulares na Alministración, ensin medrana a represalies de nengún tipu, especialmente les que puedan condicionar la carrera profesional del denunciante.

**12. Va amenorgase'l númberu y competencies de les empreses y entes públicos sometíos al derechu priváu.**

Con esta propuesta échase la recuarta al conocíu fenómenu de la fuxida del Derechu alministrativu por aciu esti tipu d'entes, en munchos casos pa refugar los procedimientos y garantías en materia de selección de personal, contratación, fiscalización del gastu y control de la delda pública.

**13. La Inspección Xeneral de Servicios y l'Intervención Xeneral van desenvolver un Plan de control del cumplimientu de los fines y oxetivos de les subvenciones.**

La finalidá d'esta medida ye asegurar que les actividaes subvencionaes cumplen coles condiciones y requisitos impuestos nos resolvimientos de concesión, evitando cualquier tipu de fraudes ya



impulsando, cuando procedan, los procedimientos de revocación y reintegro de las cantidades concedidas.

**14. Las sesiones de los Organismos públicos colegiados con competencias en materias como el urbanismo, el medio ambiente o el patrimonio histórico, van a ser públicas. Los actos que se celebren los acuerdos van a publicarse en el boletín oficial.**

Con esta medida pretende asegurarse el cumplimiento de las finalidades que justifican la existencia de estos Organismos, en concreto, la publicidad, transparencia y participación ciudadana en la gestión de materias especialmente sensibles para los intereses colectivos de la sociedad.