

sí mismo es el centro de la realidad y a él debe, en consecuencia, ordenarse el derecho para ser propiamente tal; derecho al que debe sujetarse el poder gracias a los límites que impone su natural disposi-

ción de estar al servicio del individuo con individualidad.

José María DE LA CUESTA RUTE  
Catedrático Emérito de Derecho  
Mercantil y abogado  
Facultad de Derecho de la UCM

J. E. QUESADA LUMBRERAS, *La carrera profesional en el sistema de empleo público español: modelos, análisis y propuestas*, col. Estudios Aranzadi, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2015, 220 pp.

El autor aborda un tema no difícil, sino difícilísimo, en nuestro Sistema de Empleo Público y es el de la carrera de las personas que trabajan para las Administraciones Públicas, un tema nunca solucionado en nuestro sistema de Empleo Público, si recordamos lo que decía Alejandro Olivan uno de nuestros clásicos administrativistas, en España no hay carrera hay saltos y en la misma línea, mi querido Maestro Luís Morell Ocaña que en nuestro país la carrera era como el juego de la Cucaña se llegaba a coger el trapo en la parte más alta del palo y se sujetaba uno al palo para que nadie le bajase de ese sitio privilegiado.

El autor propone como ejes de la reformas de nuestras administraciones en materia de recursos humanos, la carrera horizontal, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo y la potenciación directivo profesional de las administraciones

públicas. Si empezamos sobre el tema del directivo público el autor aborda la necesidad de esta figura que aparece regulado en el art. 13 del estatuto Básico del Empleado Público y no podemos estar más de acuerdo con el autor de la necesidad de esta figura como un elemento básico del cambio de cultura en nuestras administraciones públicas y además me parece muy interesante que se cree una pasarela entre los funcionarios del Grupo A.1 y los directivos , para que estos puedan pasar a la Función directiva , aunque el autor se inclina que el personal directivo debe estar sometido a la relación laboral especial de alta dirección , pero el autor sólo plantea y no entra a definir cómo será el cese de este personal y debía de extenderse más sobre la evaluación de este tipo de personal que debe estar muy objetivada y en cambio me parece acertado la enumeración de los puestos que pueden ocupar

este personal directivo y la necesidad de que este personal directivo tenga su propio estatuto tenga, dónde quede claro los derechos y obligaciones de este tipo de personal , pero para que claro cuál es el papel del personal directiva antes hay que saber cuál es la función del personal eventual tarea muy difícil de lograr en España por la invasión de la capa política de nuestras administraciones Públicas.

Lo más innovador es la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo tema de difícil y más difícil implantación en nuestro sistema de empleo público. El autor propone una revolución en nuestra vieja función pública, al introducir la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo , con la posibilidad de perder escalones o grados es decir con evaluaciones negativas el funcionario podía perder el nivel que tuviese es decir podía ir hacia atrás en su carrera profesional, algo impensable para nuestros funcionarios, si además desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público se ha suprimido la posibilidad de quitar a un funcionario de su puesto de trabajo por rendimiento insuficiente (página 119).Es necesaria la evaluación en el desempeño de los puestos de trabajo desde luego que sí y el autor cita la magnífica labor que se ha hecho en ciertas Comunidades Autónomas como el País Vasco , pero lo que propone el autor en

muchas de nuestras administraciones sería muy difícil de aplicar, en una primera fase no podía ser para bajar al funcionario en su carrera solamente a efectos de aumento en el complemento de carrera nada más Seguimos siendo partidarios como el autor de la evaluación en el desempeño sobre todo para poder introducir la carrera horizontal que el autor defiende y estamos todos de acuerdo con su introducción por el Estatuto Básico como analizaremos en el párrafo siguiente. Aunque con un personal muy envejecido como el personal que presta servicios en la Administración General del Estado lo veo tarea difícil de que pueda llevarse a la práctica y a diferencia de lo que se plantea en el libro no debía de ser utilizado como penalización sino como promoción. Hay recordar que este sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo se ha implantado en la Ley 44/2003 de 21 de noviembre que aborda el tema de las profesiones en el sector sanitario y lo que ha dado lugar es colapsar a los tribunales con reclamaciones sobre las evaluaciones en el desempeño realizadas.

En el tema de la carrera profesional, el autor se centra en la carrera horizontal una novedad en nuestro derecho positivo aparece regulado en el Estatuto básico del Empleado en el art. 16 y 17 es verdad que como muchas partes de la citada norma se deja al desarro-

llo de las leyes de las Comunidades Autónomas y de la Ley de la Administración General del Estado. Este tipo de carrera está pensado para evitar entre otras cosas la presión burocrática para la creación de puesto, esto es se presiona para aumentar el número de puestos aunque no sean necesarios para dar satisfacción a las aspiraciones corporativas. En este modelo de carrera el funcionario asciende sin cambiar de puesto de trabajo asciende de categoría, grado o nivel sin tener que cambiar de puesto de trabajo. Para el desarrollo de la carrera Horizontal es estrictamente necesario introducir la evaluación en desempeño del puesto de trabajo según el autor del libro objeto de recensión. ¿Cuál es la ventaja de este modelo?, que se evitaría el baile de puestos de trabajo para ascender, lo cual está produciendo una elevada distorsión en el funcionamiento de nuestras administraciones públicas y esto se evitará cuando se pase de un nivel 28 tipo 1 a un 28 de tipo tres o cuatro siempre en el mismo puesto la carrera horizontal podía estar vinculada a la carrera vertical.

El autor propone en su libro si bien es cierto que de pasada y sin hacer un análisis detallado, entre otras cosas el fomento de la movilidad del personal funcionario y para ello cita una Sentencia de la Sala Tercero del Tribunal Supremo

del 9 de febrero del 2009 que establece que el funcionario no tiene derecho a un puesto determinado en una localidad determinada y en base a ciertos artículos del estatuto Básico que da paso a una movilidad no voluntaria de los funcionarios en base a la planificación de los recursos humanos. Otro aspecto que apunta el autor para el personal laboral y que no recogió el Estatuto Básico, es que el personal laboral al servicio de las administraciones públicas fuese una relación laboral, especial, aspecto que facilitaría muchos las cosas a los gestores de los recursos humanos de las administraciones públicas.

Lo más novedoso del libro que se analiza es lo que se propone que el ajuste de los empleados públicos no recaiga solamente sobre el personal laboral, sino que se realicen estudios sobre las cargas de trabajo y si sobran empleados públicos el ajuste se tendría que hacer sin importar el régimen jurídico del empleado público, con esto el autor defiende una idea que cada vez tiene más predicamento en el ámbito de la doctrina y es una aproximación entre el régimen jurídico de los funcionarios y del personal laboral ir hacia una osmosis entre el Derecho de la Función Pública y el Derecho laboral.

José Ignacio SARMIENTO LARRAURI  
Dpto. de Derecho Administrativo  
Facultad de Derecho de la UCM