

DR 29 1412

Buenas noches y bienvenidos. Aquí comienza la Revista de Derecho. Tenemos por delante setenta y cinco minutos de radio para compartir con todos ustedes.

Y cinco son los temas que les vamos a presentar. Examinaremos la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales. El estado actual y las perspectivas que existen para la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública.

Conoceremos también cómo está regulada en la nueva ley de enjuiciamiento civil la prueba. Analizaremos la multipropiedad, para ser más exactos, la ley de aprovechamiento por turno de bienes inmuebles. Y por último hablaremos de la regulación general de los tributos.

Vamos a comenzar la revista de este domingo con el primer tema que teníamos previsto, el estado legislativo de la prevención de riesgos laborales. Se denomina riesgo laboral cuando un trabajador, debido a las condiciones en que presta su trabajo, tiene la posibilidad de sufrir una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Con nosotros se encuentra Leodegario Fernández Marcos, profesor titular de Derecho del Trabajo, con quien vamos a hablar de la legislación que afecta a esta materia.

Buenas noches y bienvenido, profesor Fernández. Muchas gracias, buenas noches. Dentro de las estadísticas que se maneja, se considera a España como uno de los países que más accidentes laborales tiene, al menos en el entorno europeo.

Es cierto, es cierto efectivamente que constantemente estamos viendo los medios de difusión, de la prensa, de los medios mediáticos, por así decir, que constantemente está diciendo que España es uno de los países que tiene el mayor índice de sanitariedad de Europa cuando no se dice del mundo. Creo que esta afirmación es necesaria motivarla porque no es rigurosamente cierta. ¿Por qué no? No es rigurosamente cierta porque evidentemente cada país tiene un sistema de computar sus accidentes distinto en virtud del principio de soberanía nacional, porque todavía no hay una homogeneidad en el cómputo de lo que se considera accidente.

Por ejemplo, hay países que no consideran que es un accidente de trabajo hasta que no pasan tres días de baja al menos. En cambio, en España tenemos una legislación de los más progresivos, esto es cierto, de la más abierta, de la más ondicompreensiva y al amparo de este concepto de accidente de trabajo, que arranca ya, por cierto, de la primitiva ley de datos de 1900, que en este momento está reproducida en el artículo 115 de la Ley de Seguridad Social, exactamente con la misma palabra, es una de las definiciones más afortunadas que se han dado en el ordenamiento jurídico español, que dice que accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que realice por cuenta ajena. Al amparo de esta definición, que ha sido interpretada jurisprudencialmente por cientos cuando no miran las sentencias, pues en España resulta que es accidente de trabajo cualquier cosa, cualquier, inclusive incidentes, que no son primeramente accidentes, se

entiende por incidentes, los que son accidentes sin baja, que se dice.

O sea, que pueden ser la más mínima cosa, se da el parte de accidente y se computa como accidente. Por eso, cuando se habla de que suben los accidentes, efectivamente es cierto, pero suben los leves. No es menos cierto que los graves y mortales van lentamente, pero van disminuyendo.

Y dentro de los accidentes graves y mortales, pues también hay que depurar un poco y realmente hacer las cosas. Por ejemplo, muchos de los accidentes mortales, que se computan en las estadísticas de accidentes, son accidentes itinere, que se llaman, que se producen al hilo al venir del trabajo. En definitiva, lo que son técnicamente son accidentes de tráfico.

Y evidentemente no se han producido en el lugar de trabajo, donde el empresario, por imperativo de las obligaciones que le impone, está obligado a tomar medidas de prevención. Pero lógicamente, fuera de su lugar de trabajo, el empresario no domina el medio y el empresario no tiene la culpa ni puede hacer nada, por mucho que quiera, de los accidentes. Entonces, claro, este es el tema.

Y en los accidentes graves ocurre lo mismo. Entonces, habría que deducir de esos accidentes que se dan en las estadísticas y se manejan originalmente sin depurar. Estos accidentes itinere, que son accidentes que evidentemente no se niegan, son legalmente accidentes de trabajo al amparo de ese concepto de accidente tan amplio que acabo de mencionar.

Hoy está en la Ley de Seguridad Social, el artículo 115, y hace un siglo estaba ya en la Ley de Números de Accidentes, que fue la primera ley de seguro de accidentes de trabajo. Profesor Fernández, ¿ese tipo de accidentes que estamos hablando, yendo al trabajo, en otros países son considerados también accidentes laborales? Hay algunos que sí, otros que no. Hay muchos que no.

Pero quiero llamar la atención sobre otro punto. El accidente es grave, me refiero, que es verdaderamente importante. El accidente grave, por supuesto, es mortal, que es lo mismo.

Es dolor, realmente grave. Evidentemente. Pues quiero llamar la atención también de que también se hinchan, vamos a dar la expresión un poco, las estadísticas de accidentes, que legalmente, ya digo, no se discute, quiero insistir mucho en eso.

Una cosa es que una cosa sea accidente de trabajo legalmente, y otra cosa es que técnicamente sea accidente de trabajo. Es el caso de los infartos de miocardio. El infarto de miocardio es una enfermedad común que puede afectar a cualquier persona, sea o no trabajador, y le puede dar trabajando durante su jornada de trabajo, le puede dar mientras está durmiendo, se levanta por la mañana y ya se ha muerto, le puede dar en su casa, le puede dar mientras disfruta de una espléndida fin de semana, y evidentemente quiere decir que ese accidente de trabajo se computa también, el infarto como accidente de trabajo con rigor, es una enfermedad común que puede producirse indudablemente en el lugar de trabajo, y por producirse en el lugar de

trabajo se considera, tiene una presunción legal de que es accidente de trabajo.

Es decir, si vamos analizando un poquito, veremos que efectivamente, no lo niego, España tiene un índice de accidente de trabajo muy elevado y hay mucho que hacer en este campo, pero vamos a ser un poco realistas y poner un poco las cosas en su sitio, y en ese sentido hay que hacer estas pequeñas matizaciones. Bueno, pues entonces vamos a entrar en el tema, en el estado legislativo, ¿cómo está la legislación actual en esta materia, en la prevención de riesgos laborales? Bien, pues es casi un lugar común decirlo, pero evidentemente para los que no lo conozcan, la prevención de riesgos laborales o seguridad y higiene en el trabajo, que son términos sinónimos, seguridad y higiene en el trabajo, era la terminología utilizada hasta la ley de prevención del 95, y estaba y está, estaba ya en esa ley de datos que mencionaba antes de 1900, fue la primera ley del seguro de accidentes de trabajo, hace un siglo, esa expresión de seguridad y higiene, para referirse a la prevención precisamente de los riesgos laborales, o de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, está en el Estatuto de los Trabajadores. Digentes, en la disposición laboral fundamental, son términos sinónimos, a raíz de la ley de prevención de riesgos laborales del 95, esta terminología se sustituye por la de prevención de riesgos laborales, pero sí quiero decir a los alumnos que son expresiones idénticas, expresiones que significan lo mismo, nada más que una más moderna que la otra. Bien, dicho esto, en cuanto al estado legislativo, pues es decir que esta materia laboral es la que está más intensamente y más abundantemente regulada e intervenida por el Estado, no tiene parangón la regulación estatal de la prevención de riesgos laborales, como la regulación que hay de cualquier otra materia laboral, por muy importante que sea, llámese salario o jornada de trabajo, pero es así, sobre todo esto se produce, siempre ha sido complicada la regulación de la seguridad y higiene hoy, de prevención de riesgos laborales, siempre ha sido más compleja que otras materias laborales, pero esto se agudiza enormemente a raíz de la ley de prevención de riesgos laborales del año 95, que es el hito fundamental del cual arranca la nueva legislación, baste decir que la ley de prevención de riesgos laborales se ha desarrollado a partir del año 97 hasta la fecha, con una cascada de normas reglamentarias que en este momento no es inferior a 20 disposiciones de desarrollo, 20 disposiciones laborales de desarrollo solo de la ley de prevención de riesgos laborales, a esto unamos que quedan vigentes, luego a continuación vamos a hacer un poco una sistematización de las normas estas, para un poco didácticamente comprenderlas y aprenderlas, pero no solamente eso, sigue habiendo disposiciones de seguridad y higiene anteriores, anteriores en el tiempo, un ejemplo más paradigmático de esto es, a raíz del ingreso de España a la Unión Europea, ya había una serie de directivas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, que al ingresar a España tenía que adaptar a la legislación comunitaria, y esto dio lugar a cuatro o cinco reglamentos que siguen vigentes y que son anteriores a la ley de prevención de riesgos laborales, como son los reglamentos relativos al alumbrado, al ruido, al flujo de dinero monómero, al plomo metálico y sus compuestos iónicos, la complejidad no solamente es la legislación reglamentaria en desarrollo de la ley, sino también la existencia y vigencia de muchas otras disposiciones anteriores, inclusive la ley, que siguen vigentes y que son de aplicación, esto hace que haya una verdadera maraña legislativa, y por eso en esta intervención, pues que me gustaría hacer una

sistematización de estas disposiciones relativas a la prevención de riesgos laborales, y que nos dan una idea del estado legislativo en que nos encontramos.

Para empezar, hemos de decir que la ley de prevención de riesgos laborales, digo, como he dicho antes, hito fundamental y básico en esta materia, que inicia un cambio muy importante, uno de los cambios más importantes, es que es una ley laboral que se aplica a los funcionarios de administraciones públicas, que es algo distinto generalmente a la legislación laboral, tiene un ámbito laboral de aplicación que define el deudo de los trabajadores, y sin embargo esta ley, siendo laboral, también al mismo tiempo es una ley administrativa, porque se aplica a los funcionarios de las administraciones públicas, a los funcionarios que se equiparan a los trabajadores del régimen laboral, y a las administraciones públicas que se equiparan a los empresarios, pues bien. Perdona, o sea, que a todos los trabajadores, tanto funcionales como... Exactamente, estas normas, no solamente la ley, sino todas esas normas, como he dicho, muy abundantes en los desarrollos reglamentarios, son aplicables a las administraciones públicas y a los funcionarios públicos, que no deja de ser un acontecimiento legislativo un poco excepcional. Bien, pues entonces la ley de prevención, para empezar, da una definición, en su artículo primero, de lo que se entiende por normativa de prevención de riesgos laborales, que es una definición ni o ni comprensiva, con un gran afán de abarcar todo, y esta definición dice que se entiende por normativa de prevención de riesgos laborales, que está justificada por la presente ley de prevención, es el artículo primero de la ley, sus disponibilidades de desarrollo complementarias, en este momento ya más de 20, y, y esto complica un poco más las cosas, cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, o sean susceptibles de producirlos en dicho ámbito.

Es la primera vez que en el terreno legislativo asistimos a una definición legal del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales, y esta definición adolece de una pretensión, como digo antes, o ni comprensiva, que caracteriza tantos otros artículos y capítulos de la ley, y que nos lleva a que puedan comprenderse dentro de este vago y amplio concepto innumerables disposiciones anteriores y posteriores a la ley, algunos las he mencionado antes, de carácter laboral y extralaboral, en definitiva, todas aquellas disposiciones en que esté presente una finalidad preventiva del riesgo del daño. La ley utiliza un criterio finalista, será norma de prevención de riesgos laborales o de seguridad higiénica del trabajo, que es lo mismo, toda aquella que esté encaminada a prevenir los riesgos del trabajo y a lograr, en la medida de lo posible, la mejora de las condiciones o circunstancias en que se desarrolle su ejecución, cualquiera que sea el origen de esta disposición y no necesariamente de procedencia estatal. Esta definición, como digo, y a la vista de ella, nos lleva a efectos didácticos y a comprender esta maraña legislativa a la que estamos insertos, a establecer tres bloques jurídicos muy diferenciados, dentro de cada uno de los cuales podemos agrupar toda esta normativa, todo el Estado legislativo vigente.

Uno primero y principal, tenemos a los términos de la ley, que está constituido por la ley y sus disposiciones de desarrollo complementarias. La ley de prevención, que es la norma

fundamental, anuncia un extenso ámbito ya de normas reglamentarias y, concretamente, a partir del año 1997 se apreció una verdadera cascada de ellas. Completamente menciono, y esto es un tema, es una legislación muy compleja y, además, tiene un contenido técnico muy importante y, además, sin acabada todavía, o sea, que eso no se ha cerrado, no se ha cerrado.

La prueba más evidente, de cuanto digo, pues todavía tenemos la última disposición de desarrollo de la ley, es el Real Decreto 614 de 2001, de 8 de junio, BOE de 21 de junio de este año, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico. Este es el último reglamento que ha salido y lo hemos terminado. Todavía nos queda un margen y saldrán más disposiciones y luego tenemos el tema, por ejemplo, de las relativas a la salud de los trabajadores, que lógicamente deben ser normas preventivas de carácter médico y, entonces, ahí se están produciendo una serie de protocolos médicos a través de la Comisión Interterritorial del Ministerio de Sanidad y Consumo y quiero decir que esto tiene una complejidad enorme y esto es lo que Un segundo bloque normativo, se menciona en la ley, dice, y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o sean susceptibles de producirse en dicho ámbito, entendiendo lógicamente, por norma legal de este caso, la ley en sentido material, que es comprensiva de la regulación reglamentaria.

Esta ambiciosa regulación ampara bajo su rúbrica innumerables disposiciones de gran heterogeneidad, que hace retornar a la normativa desigual a la complejidad característica del estado legislativo anterior. Cuando se hizo esta ley, se discutió esta ley, pues una de las cosas que se decidía era que hacía falta simplificar, unificar y simplificar la legislación para no hacerla tan compleja. Evidentemente, a la vista de los resultados, después de más de cinco años de vigencia, la simplificación no se ha producido y estamos en una, exactamente, estamos en una complejidad todavía mayor que la anteriormente de la ley del 95.

Pues bien, aquí entran una serie de legislaciones de seguridad y higiene anterior y, por ejemplo, cuantas otras normas legales, cuantas otras normas legales, cuantas otras normas legales, por ejemplo, podemos mencionar el Estatuto de los Trabajadores, que es una norma legal que tiene dos artículos, fundamentalmente, relativos a la seguridad y higiene, que es la terminología que utiliza el Estatuto, el artículo 19, la ley general de sanidad, es otra norma legal que también tiene algo relativo a la prevención de riesgos graves, concretamente tiene un capítulo relativo a la salud laboral, que la denomina así, la ley de seguridad social, pues la ley de seguridad social tiene también normas relativas a la prevención de riesgos laborales, como es, digamos así, señaladamente, el artículo 123, que es el que habla del recargo de prestaciones de la seguridad social cuando se produzca con inflación de las medidas de seguridad y higiene en el trabajo. Es decir, esto es complejísimo. Y si a esto añadimos la normativa técnica, que también es mencionada por la ley de prevención de riesgos laborales, la normativa jurídico-técnica, técnica, dice últimamente el último reglamento que ha salido, el 5-2000, de la ley de socializaciones en el orden social, bueno, pues ahí todavía la complejidad es mayor, porque ahí entran los reglamentos de industria y de otros ministerios, y establecen normas técnicas de cómo debe, por así decir, producirse, desarrollarse la actividad productiva del ministerio, o de

la actividad que se trate.

Y, además, esas normas que, al prevenir, la finalidad no es laboral, se trata de prevenir los daños a las personas o a las cosas. Pero, claro, lógicamente, si se toman normas de prevención, a los primeros que se protege con estas normas son a los trabajadores que prestan su actividad en esa actividad. Las normas, por ejemplo, de protección nuclear, y concretamente menciono que ha salido también recientemente, y este más todavía, un Real Decreto 183-2001, de 6 de julio, por el destino oficial del Estado, de 26 de julio, por el que se aprueba el reglamento sobre protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes.

Son normas para evitar la contaminación nuclear y de radiaciones ionizantes. Evidentemente, están pensando en que no se produzcan en el negocio, pero los primeros protegidos son los trabajadores de las centrales nucleares o de los laboratorios donde se manejan radiaciones ionizantes. Es decir que, al amparo de estos conceptos de la ley, también esas normas se consideran de seguridad higiénica del trabajo.

Y, por último, y por último, el tercer bloque normativo. Esto es muy complejo y es muy difícil reducirlo en poco tiempo. El tercer bloque normativo son las normas convencionales a las que se refiere la ley.

¿Y qué son las normas convencionales? Las normas convencionales son las de los comunos colectivos. Los comunos colectivos son innumerables, como ustedes saben. Hoy en día, la gran mayoría de la población española está protegida por un comuno colectivo, ya sea provincial, ya sea de empresa, etcétera.

Bueno, pues los comunos colectivos son instrumentos perfectamente idóneos para contener y contienen en ocasiones, no tanto abundantes como debieran ser, cláusulas sustantivas de prevención de riesgos laborales. Además, el comuno colectivo, por ejemplo, de empresas es el que mejor conoce los riesgos de la empresa y se pueden poner normas técnicas de prevención, cláusulas sustantivas para prevenir y que, lógicamente, obligan al empresario, a los empresarios y a los trabajadores, incluidos, en su ámbito. Y ahí sí, evidentemente, la ley dice que los comunos colectivos tendrán, en todo caso, que mejorar.

Como hay tanta legislación, como he dicho al principio, pues las están todavía con visto. Generalmente se han visto casi todo. Pero se puede mejorar todavía.

Y esa mejora se puede vehiculizar a través de la contratación colectiva, que, por cierto, y termino, no es demasiado satisfactoria en este campo. Pues muchas gracias ya por terminar, porque tenemos que dar paso a nuestro siguiente invitado. Hemos hablado de un tema realmente interesante, relacionado con la legislación, en concreto con la Ley de la Prevención de Riesgos Laborales, con el profesor titular de la Asignatura de Derecho al Trabajo, Leonardo Fernández Marcos, a quien le damos las gracias por haber estado con nosotros.

Muchas gracias a ustedes. Seguimos en la revista de Derecho. Con nosotros se encuentra el

profesor de Derecho Administrativo, Mariano Bacigalupo Saguese, para hablarnos del Estatuto Básico de la Función Pública.

En la pasada legislatura se remitió a las Cortes un proyecto del Estatuto Básico de la Función Pública, que no salió adelante. Y hasta el momento está pendiente la aprobación de una nueva ley que sustituya al vigente régimen estatutario de los funcionarios. Muy buenas noches y bienvenido profesor Bacigalupo.

Buenas noches. Vamos a tratar de conocer qué es el Estatuto Básico de la Función Pública en estos minutos. Y entonces la primera pregunta es esa, qué es precisamente el Estatuto.

Bien, la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública constituye el objeto de un expreso mandato constitucional dirigido al legislador estatal, que casi 22 años después de la entrada en vigor de la Constitución sigue sin haberse cumplido. En efecto, según el artículo 103.3 del texto constitucional, la ley regulará el Estatuto de los Funcionarios Públicos, el acceso a la Función Pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho de sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el párrafo 18 del artículo 149.1 de la Constitución atribuye al Estado la competencia exclusiva para dictar las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las distintas administraciones públicas.

De ambos preceptos constitucionales se deduce así pues el mandato constitucional al legislador estatal de aprobar un Estatuto Básico de la Función Pública. El que tal Estatuto no se haya aprobado hasta la fecha no significa obviamente que no existe una regulación básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Lo que sucede es que dicha regulación se haya en un conjunto disperso de normas legales y reglamentarias, algunas de ellas incluso de origen preconstitucional, en las que se mezclan preceptos básicos que vinculan a todas las administraciones públicas con otros que no lo son, es decir, cuya aplicación se limita en principio a la Función Pública Estatal o lo que es lo mismo que se aplican tan sólo supletoriamente a las funciones públicas de aquellas otras administraciones que carezcan de regulación propia al respecto.

Hay que reconocer en todo caso que la tarea no es sencilla. Estando en juego el cumplimiento de un mandato constitucional es lógico que se busque el consenso de los dos grandes partidos políticos de ámbito nacional, algo rara vez fácil de lograr. Además y dado que la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública afecta un ámbito material delicado y en el que las comunidades autónomas ostentan importantes competencias de desarrollo legislativo para la regulación de sus propias funciones públicas, resulta también conveniente y necesario consensuar el Estatuto en la medida de lo posible con las comunidades autónomas.

Pero no son estos los únicos protagonistas o interlocutores del complejo proceso negociador que conlleva la aprobación de un Estatuto Básico de la Función Pública. En efecto, a los anteriormente mencionados hay que añadir las organizaciones sindicales en el ámbito de la función pública que aunque decrezca progresivamente su representatividad real entre los

funcionarios públicos, sobre todo en el ámbito de la función pública superior y directiva y sobre todo si se compara su incidencia e influencia con la que llegaron a tener durante los primeros años la andadura democrática, retienen aún importantes cotas de poder institucional. En definitiva, son tantos los interlocutores del proceso negociador y tan dispares o contrapuestos los intereses que representan, piénsese por ejemplo en unas comunidades autónomas, sobre todo las gobernadas por formaciones nacionalistas, interesadas en un Estatuto Básico que en aras de sus propias competencias de desarrollo legislativo regule lo menos posible y por otro lado en unos sindicatos interesados en incluir en el Estatuto el mayor número posible de logros negociadores, que la sustitución integral de la vigente regulación básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos mediante la aprobación de un Estatuto Básico se asemeja a la cuadratura del círculo.

Tan delicada es en efecto la tarea que el primer intento, por cierto frustrado, de aprobar un Estatuto Básico de la función pública no se abordó sino hasta el final de la pasada legislatura. Al gobierno le llevó la mitad de la misma con censurar las líneas maestras del correspondiente anteproyecto de ley con la mayoría de las comunidades autónomas, los sindicatos y el grupo que por entonces aseguraba su mayoría parlamentaria, Convergencia y Unión. Por añadidura el Consejo de Estado, a cuya consulta fue sometido el anteproyecto, emitió en junio de 1998 un dictamen muy crítico respecto de buena parte de su contenido.

Así pues el gobierno no pudo remitir a las Cortes el proyecto de ley revisado del Estatuto Básico de la función pública sino hasta junio de 1999, caducando éste por fuerza los pocos meses al expirar la legislatura y convocarse elecciones generales. ¿Cuáles son entonces hoy en día las perspectivas desde que se afronta un nuevo intento de aprobar un Estatuto Básico de la Función Pública en el marco de la presente legislatura? Pues bien, por lo visto y oído hasta la fecha no parece que la aprobación del Estatuto Básico de la Función Pública forme parte de la agenda política inmediata del gobierno. Aunque todavía parece ser, según acaba de decir, no forme parte de la agenda del gobierno, sin embargo el proyecto del Estatuto Básico de la Función Pública remitido a las Cortes durante la anterior legislatura afrontaba una reordenación sustancial del vigente régimen estatutario de los funcionarios o se limitaba más bien a refundir en un solo texto la regulación básica actualmente dispersa en distintas normas? Bien, como cabía esperar en relación con una materia con una regulación muy consolidada, a pesar de su dispersión y provisionalidad nominal y una tendencia clara hacia la inmovilidad fruto de las dificultades y apuntadas que comporta su reforma, en el proyecto Estatuto Básico de la Función Pública de junio de 1999 predomina ciertamente la refundición de normativa básica actualmente dispersa sobre la innovación sustancial del régimen que de la misma resulta.

Ahora bien, no faltan en el proyecto caducado de 1999 novedades, si bien ninguna de ellas cabe ser calificada de revolucionaria. Y nos detenemos en las novedades, ¿cuáles destacaría? Bien, las principales novedades se refieren a mi juicio a la clasificación, la ordenación y a la carrera y promoción profesional de los funcionarios. Por lo que se refiere a los grupos profesionales en que se clasifican los cuerpos y escalas de funcionarios, las novedades radican

por un lado en la reducción de 4 a 4 de los 5 actuales grupos y por otro en el cambio nominal que supone su identificación por ordinales en lugar de letras.

Así se refunden en el nuevo grupo tercero, que a su vez se divide en dos subgrupos, los actuales grupos C y D. El actual grupo C se convertiría en el subgrupo primero del grupo tercero y el actual grupo D en el subgrupo segundo del grupo tercero. Según la exposición de motivos, la refundición obedece al acercamiento de las funciones que en la práctica efectúan los cuerpos y escalas de carácter administrativo y auxiliar, así como la voluntad de facilitar la promoción profesional desde el subgrupo segundo al subgrupo primero del grupo tercero, permitiendo que la legislación de desarrollo del estatuto pueda suplir, por cierto, el requisito de titulación por otros requisitos. Por lo que se refiere a la regulación de los cuerpos y escalas, una novedad importante es la supresión de la regla general, muy polémica, contenida en el artículo 15.2 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984, sobre la adscripción indistinta de los puestos de trabajo a los funcionarios de cualesquiera cuerpos y escalas de un determinado grupo.

En este sentido, el artículo 32 del Proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública, presentado en junio del 99, establece que las leyes de creación de cuerpos y escalas deberán determinar, además de su denominación, del grupo en que se encuadren y de la titulación exigida para su ingreso, el ámbito de actuación de los mismos, ámbito de actuación legalmente previsto que, obviamente, no podrán ignorar, no podrán desconocer los instrumentos de ordenación del personal mediante la adscripción indistinta de los puestos de trabajo, para afirmar, por consiguiente, que el Proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública no sólo no recogía expresamente la regla de la adscripción indistinta de los puestos de trabajo, sino que la deroga implícitamente al resultar contradictoria e incompatible con la necesaria definición legal del ámbito de actuación de los cuerpos y escalas. Por lo que se refiere a la ordenación de la actividad profesional de los funcionarios públicos, destaca la previsión según la cual la prestación de servicios de los funcionarios públicos se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo genéricos o singularizados. Así pues, el artículo 33 del proyecto reconocía que los funcionarios ocuparán, en todo caso, un puesto de trabajo genérico o singularizado, pero un puesto de trabajo, al fin y al cabo, lo que supone un rechazo expreso a la posibilidad, barajada inicialmente en alguno de los primeros borradores de anteproyecto del Estatuto, de distinguir entre funcionarios con puesto de trabajo y funcionarios de plantilla o funcionarios sin puesto de trabajo.

En todo caso, y atendidas las respectivas definiciones de los puestos de trabajo genéricos y singularizados, la distinción entre ambos recuerda, contrariamente a la voluntad que parece inspirar el proyecto, algunos elementos de la diferenciación actual entre puestos de trabajo de adscripción indistinta y puestos de trabajo de adscripción exclusiva a funcionarios de determinados cuerpos o escalas. Por lo que se refiere ya a la carrera profesional de los funcionarios públicos, la exposición de motivos del proyecto subrayaba que el establecimiento de una auténtica carrera administrativa de los funcionarios públicos, independiente de los avatares del desempeño de puestos de trabajo y basada exclusivamente en los principios de

mérito y capacidad, es una de las novedades más importantes y positivas del Estatuto y responde, sin duda, a una de las aspiraciones más sentidas por los funcionarios públicos. Para ello, el proyecto de estatuto abandonaba el sistema de consolidación sucesiva de los grados personales vinculado al desempeño de puestos de trabajo de los niveles correspondientes y recuperaba la terminología y algunos elementos del sistema de carrera fundado en la progresión de categoría profesional introducido por el Estatuto Maura de 1918.

El sistema de carrera que diseñó el proyecto o que diseñaba el proyecto de estatuto básico consistía en la progresión de categoría profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El ascenso de categoría profesional no se configuraba como automático por el transcurso del tiempo, sino que se fundaba en la evaluación del rendimiento de la actividad profesional de los funcionarios. El artículo 39.1 del proyecto sometía, eso sí, el establecimiento de los requisitos y méritos a valorar para el ascenso de categoría al principio de reserva de ley.

Finalmente, y por lo que respecta a la promoción interna de los funcionarios, el proyecto de estatuto básico recogía, algo más simplificada, los contenidos básicos del actual artículo 22.1 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984. En este sentido, se mantienen como requisitos de la promoción interna vertical, la que denominamos promoción interna vertical, es decir, de cuerpos de escalas de un grupo a otros cuerpos de escalas de grupo superior, la posesión de la titulación exigida para el ingreso en el cuerpo al que se promociona, la necesidad de acreditar una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el cuerpo o escala de procedencia, la necesidad de superar las correspondientes pruebas selectivas, así como la posibilidad de que las pruebas de promoción interna se lleven a cabo en convocatorias independientes a las de ingreso. Se suprime, eso sí, o se suprime, eso sí, en el proyecto, la preferencia de los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna para cubrir las vacantes ofertadas, así como, lógicamente, las previsiones relativas a la conservación del grado personal consolidado.

Por último, y en cuanto a la llamada promoción interna horizontal, esto es la promoción dentro de un mismo grupo, es decir, de un cuerpo o escala de un grupo a otro cuerpo o escala de ese mismo grupo, prevista hoy en día, aunque sin carácter básico, en el artículo 22.2 de la Ley de Medidas de 1984, ésta adquiere o adquiriría en el proyecto de Estatuto Básico la naturaleza de base, de la que, como digo, hoy en día carece, gracias a su introducción en el artículo 42.4 del proyecto de Estatuto. Pues estas han sido algunas de las novedades que se planteaban en el proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública que, como dijo el profesor Mariano García Galupo, pues está ahí todavía, es un proyecto, no es una realidad, que ya veremos qué es lo que nos deparará cuando vaya Cortés y se decide a qué se va a hacer. Muchísimas gracias, profesor García Galupo, por habernos acompañado durante estos minutos aquí en la revista.

Muchas gracias a vosotros y hasta la próxima. La actividad procesal que realizan normalmente las partes, dirigida a convencer al juez acerca de la verdad o falsedad, existencia o inexistencia de los hechos controvertidos, es lo que se conoce por la prueba. De la prueba, sus

características y de cómo está regulada en la nueva ley de enjuiciamiento civil, hablamos a continuación con el profesor de Derecho Procesal, Pablo Morenilla-Allar.

Muy buenas noches y bienvenido, profesor Morenilla. Buenas noches. Nos va a hablar de la prueba en la nueva ley de enjuiciamiento civil.

En primer lugar, ¿qué es la prueba? ¿Cuál es su naturaleza jurídica?