

RESUMEN TESIS DOCTORAL

“Secretaris, interventors i tesorers d’administració local. Cap a una habilitació local.”

La tesis efectúa un análisis histórico exhaustivo de la figura de los secretarios, interventores y tesoreros de administración local, que se inicia en la alta Edad Media hasta el régimen jurídico actual de estos funcionarios. La motivación de este estudio histórico es conocer el momento en el cual aparecen las funciones de secretaría, intervención y tesorería (o similares) en los municipios españoles y catalanes, saber porque surgieron, qué necesidades pretendían satisfacer, cuál fue su evolución histórica, cuáles fueron las consecuencias de esta evolución y por qué razones. Este estudio previo es básico para entender la evolución posterior, e incluso para intentar hacer nuevas propuestas de futuro.

Esta ha sido una función pública que se inicia con los *scribae* de las ciudades romanas. En la edad mediana eran unos oficios de nombramiento real, similar a una habilitación, para asegurar un control sobre estos “funcionarios”, por la importancia de sus funciones en una época en la que poca gente sabía leer y escribir y todavía menos, entender las leyes que los afectaban. También por eso estaban sometidos a un fuerte y severo régimen disciplinario. Durante la investigación histórica se ha constatado, sin perjuicio otras investigaciones, la fecha de aparición de la figura de la intervención de fondos municipal, concretada en el “racional”, que se produce en Barcelona, en 1325. Más tarde, la corona española procedió a la patrimonialización de los cargos como fuente de financiación, hecho que generó importantes corruptelas, provocando la respuesta de la sociedad civil a través del Diputado del Común y de Gremios.

La Constitución de Cádiz de 1812 marca un punto de inflexión, de reacción a la situación anterior, previendo que en cada municipio habrá un secretario. Pero el hecho que este se tuviera que nombrar por el propio ayuntamiento, y la carencia de una formación mínima, provocaron un efecto inverso al deseado. No es hasta el Estatuto de Calvo Sotelo de 1924 que se regula de forma clara y extensa este colectivo de funcionarios, apostando decididamente por su profesionalización. En Cataluña, la Mancomunidad desarrolló un papel importante a través de la Escuela de Administración Pública de Cataluña, mediante la formación y reestructuración de funcionarios locales.

La Ley 7/1985, y la normativa posterior de desarrollo, marca un cambio importante, pero que al mismo tiempo supone la consolidación de las funciones reservadas. Desaparecen los “cuerpos nacionales” y la advertencia de legalidad como herramienta básica de control, pero aparecen los Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. Se delimitan claramente las funciones reservadas, se estructuran y se clasifican los puestos de trabajo, se concreta la forma de selección y la provisión de puestos de trabajo, distinguiendo entre el concurso (unitario y ordinario) y la libre designación. Las modificaciones que ha ido experimentado esta ley han apostado por el fortalecimiento de este colectivo profesional, especialmente en cuanto a las funciones de control.

La figura de los FHN tiene su correlación con los países de nuestro entorno, que apuestan por otorgarles funciones directivas más claras. A partir del análisis comparativo de la regulación de estos países, así como de las diferentes teorías actuales en España sobre la dirección pública local, la tesis concluye con una propuesta, la de la habilitación local, que intenta aunar en este colectivo profesional los conocimientos, las técnicas y las habilidades, sobre los que tienen que recaer las funciones de dirección y gestión, el ejercicio de las facultades regladas, y el control de la legalidad de los actos de los entes locales. La propuesta se desarrolla en base a las siguientes características:

- a) Separar el ámbito de la política del de la gestión
- b) Unir los roles de los FHN y gerenciales
- c) Contenido de la habilitación local
- d) d.- Separación de las funciones de gestión de las de control
- e) Sistema de selección de los habilitados locales
- f) Sistema de provisión
- g) Estabilidad en el cargo
- h) Ética profesional