

Dictamen nº 6/2010, relativo al Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

De acuerdo con el artículo 2, nº 1, letra *a*, inciso primero, de la Ley 10/2000, de 30 de noviembre, del Consejo Económico y Social de las Illes Balears y el artículo 4, letra *a*, inciso primero del Decreto 128/2001, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento, el Consejo Económico y Social emite el siguiente:

DICTAMEN

Antecedentes

Primero. El día 24 de marzo de 2010 se registra de entrada en el Consejo Económico y Social (CES) la solicitud de dictamen de la Consejería de Interior, Función Pública e Innovación, relativa al Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

Segundo. El día 26 de marzo se anuncia la entrada de la solicitud a los consejeros del CES y, seguidamente, a las organizaciones que no están representadas en él, dando un plazo para que realicen las observaciones que consideren convenientes. Responden al envío el Colegio Oficial de Abogados de las Islas Baleares y La Caixa.

Tercero. El día 8 de abril de 2010, la Consejería de Interior, Función Pública e Innovación envía documentación complementaria relativa al Anteproyecto de ley.

Cuarto. El expediente remitido al CES consta de la siguiente documentación:

1. Resolución de la consejera de Interior, de 23 de abril de 2009, por la que se inicia el procedimiento de elaboración del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.
2. Memoria justificativa del borrador inicial de la propuesta del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, de 4 de septiembre de 2009.
3. Estudio económico del borrador inicial de la propuesta del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, de 4 de septiembre de 2009.
4. Comunicación del Acuerdo de inicio del expediente a la Dirección General de Relaciones con el Parlamento y Coordinación Normativa, de 10 de septiembre de 2009.
5. Borrador inicial de la propuesta del Anteproyecto de ley de la función pública de las Administraciones públicas de las Islas Baleares.
6. Comunicaciones del director general de Función Pública, de 25 de septiembre de 2009, del trámite de audiencia en el procedimiento de elaboración del Anteproyecto de ley a diferentes órganos y entidades y a los agentes sociales.
7. Solicitud del director general de Función Pública, de 25 de septiembre de 2009, del informe sobre el impacto de género del Anteproyecto de ley.
8. Resolución de la consejera de Interior de 14 de septiembre de 2009, por la que se somete a audiencia pública de la ciudadanía el borrador inicial del Anteproyecto de ley de la función pública.
9. Publicación en el BOIB nº 143, de 1 de octubre de 2009, de la Resolución de la consejera de Interior, de 14 de septiembre de 2009, por la que se somete a

audiencia pública de la ciudadanía el borrador inicial del Anteproyecto de ley de la función pública.

10. Alegaciones evacuadas por los diferentes órganos y entidades del Anteproyecto de ley sometido a audiencia pública.

11. Informe de la directora del Instituto de la Mujer, de 20 de octubre de 2009, sobre el impacto de género del Anteproyecto de ley de la función pública.

12. Diligencia de la jefa del Departamento de Régimen Jurídico, de 1 de diciembre de 2009, de constancia de las reuniones del grupo de trabajo técnico de la Dirección General de Función Pública y de la Escuela Balear de la Administración Pública.

13. Informe de la jefa del Departamento de Régimen jurídico de 25 de enero de 2010, sobre las alegaciones presentadas, dentro del trámite de audiencia pública, al Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

14. Segundo borrador de la propuesta de Anteproyecto de ley (después del trámite de audiencia).

15. Certificación del secretario de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la comunidad autónoma de las Islas Baleares de negociación y votación del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, en la sesión de 2 de febrero de 2010.

16. Certificación del secretario de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares de negociación y votación del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, en la sesión de 5 de febrero de 2010.

17. Diligencia de la jefa de Departamento de Régimen Jurídico, de 10 de febrero de 2010, para hacer constar la incorporación de las modificaciones

negociadas en las dos mesas, las correcciones lingüísticas y de tipo técnico de mejora de la redacción del texto.

18. Tercer borrador de la propuesta del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

19. Oficio del director general de Función Pública, de 18 de marzo de 2010, por el que solicita la revisión del Informe de impacto de género de este Anteproyecto.

20. Actualización del estudio económico del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

21. Diligencia del asesor técnico de la Dirección General de Función Pública, de 23 de marzo de 2010, para hacer constar la convocatoria de los siguientes órganos para ser informados sobre el Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares: Comisión de Personal de la Comunidad autónoma de las Islas Baleares, el 25 de marzo, la Comisión Interdepartamental de Retribuciones de las Illes Balears, el 26 de marzo, y el Consejo Balear de la Función Pública, el 31 de marzo de 2010.

22. Informe de la directora del Instituto Balear de la Mujer, de 24 de marzo de 2010, de revisión del Informe de 20 de octubre de 2009 sobre el impacto de género del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares

23. Alegaciones y sugerencias presentadas por varios órganos al efecto de su discusión en la Comisión de Personal de la CAIB.

24. Certificado del secretario de la Comisión de Personal de la comunidad autónoma de las Islas Baleares reunida el 25 de marzo de 2010, de informe favorable del anteproyecto con las modificaciones introducidas en este trámite.

25. Anexo del certificado anterior con las modificaciones introducidas.

26. Informe de 25 de marzo de 2010, sobre las modificaciones introducidas en el Anteproyecto de ley en los trámites de información a las Comisiones de

Personal e Interdepartamental de Retribuciones de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, y al Consejo Balear de la Función Pública.

27. Certificado del secretario de la Comisión Interdepartamental de Retribuciones de las Illes Balears, reunida el 26 de marzo de 2010, de informe favorable del anteproyecto con las modificaciones introducidas en este trámite.

28. Anexo del certificado anterior con las modificaciones introducidas.

29. Certificado de la secretaria del Consejo Balear de la Función Pública, reunido el 31 de marzo de 2010, de informe favorable del anteproyecto con las modificaciones introducidas en este trámite.

30. Anexo del certificado anterior con las modificaciones introducidas.

31. Cuarto borrador de la propuesta del Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

Quinto. De acuerdo con el procedimiento aplicable, la Comisión de Trabajo de Empleo y Relaciones Laborales elabora una Propuesta de dictamen que es elevada a la Comisión Permanente. Este órgano aprueba, finalmente, el Dictamen el día 20 de abril de 2010.

Contenido del Anteproyecto de ley

El anteproyecto que se somete a dictamen contiene una parte expositiva –la exposición de motivos–, una parte dispositiva formada por 203 artículos estructurados en once títulos y una parte final, que conforman 22 disposiciones adicionales, 22 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 5 disposiciones finales.

PARTE EXPOSITIVA:

Por lo que respecta a la exposición de motivos, se justifica sobradamente la conveniencia y la necesidad de la norma, con una presentación dividida en catorce apartados que alcanzan desde la habilitación constitucional y legal hasta una justificación de todos y cada uno de los títulos del Anteproyecto de ley.

En primer lugar, hace un relato de la situación jurídica actual de la función pública, con una explicación clara de la distribución competencial y de los motivos que han llevado a optar por una regulación que alcance la función pública de todas las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, incluyendo así el personal de los consejos insulares y de las entidades locales con respecto, señala la exposición de motivos, a la autonomía local y a las previsiones de la legislación estatal que tengan una indudable naturaleza básica.

Continúa la redacción con las novedades de esta Ley en relación con la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, buena parte de ellas motivadas por el necesario desarrollo del Estatuto básico del empleado público aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, si bien aprovecha también para adaptarse y dar cumplimiento a las previsiones en materia de igualdad entre hombres y mujeres de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, y de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Finalmente, define ésta como una norma de consenso, por el esfuerzo llevado a cabo, tanto por las organizaciones sindicales como por la propia Administración.

En cuanto al articulado, en el apartado quinto de la exposición de motivos realiza un breve análisis de cada título del Anteproyecto de ley, con la justificación de los cambios y las novedades que se producen en relación con la vigente Ley 3/2007, la mayoría justificados en la necesidad de adaptarse al EBEP (Estatuto básico del empleado público).

PARTE DISPOSITIVA:

La parte dispositiva consta, como ya se ha dicho, de once títulos:

1) Título I, Objeto, principios y ámbito de aplicación de la Ley:

Este título, que abarca los artículos 1 a 3, presenta como novedad la regulación del ámbito de aplicación que no se limita al personal funcionario ni a la Administración del Gobierno de la Comunidad Autónoma, sino que incluye, por una parte, a todo el personal al servicio de las administraciones públicas y, por la otra, a la Administración de la Comunidad Autónoma, las administraciones locales y los consejos insulares, y las entidades de derecho público que dependen de ellas. Asimismo, prevé una serie de especificidades para el personal docente y para el personal estatutario.

2) Título II, órganos y entes competentes en materia de función pública:

Este título se encuentra dividido en 4 capítulos que, en total, comprenden los artículos 4 a 17.

El capítulo I contempla los órganos competentes en materia de función pública y la atribución legal de competencias. Dentro del ámbito de la Administración autonómica, distingue entre órganos ejecutivos (el presidente del Gobierno, Consejo de Gobierno, el consejero o consejera competente en materia de función pública, el consejero o consejera competente en materia de

educación, el consejero o consejera competente en materia de sanidad, el consejero o consejera competente en materia de Administración local, los consejeros o las consejeras y los órganos directivos de las entidades u organismos autónomos que dependen de aquellos), órganos de consulta (el Consejo Balear de la Función Pública y la Comisión de Personal de la comunidad autónoma de las Islas Baleares) y órganos de control (la Inspección General de Servicios y la Comisión Interdepartamental de Retribuciones de la comunidad autónoma de las Islas Baleares).

Por lo que respecta a la Administración local y de los consejos insulares, la Ley remite a la normativa correspondiente.

El capítulo II, de los órganos consultivos en materia de función pública dependientes de la Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, regula el Consejo Balear de la Función Pública como órgano colegiado superior de consulta, de coordinación de la política en materia de función pública y de participación del personal, en las cuestiones que en relación con esta materia puedan afectar a las diversas administraciones públicas del ámbito de la comunidad autónoma de las Islas Baleares; y la Comisión de Personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

El capítulo III regula los órganos de control en materia de función pública, que son la Comisión Interdepartamental de Retribuciones de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma.

El capítulo IV regula las escuelas de formación del personal. Así, en coherencia

con el enfoque de la Ley, reconoce las escuelas que puedan tener otras administraciones, además de la Escuela Balear de la Administración Pública.

3) Título III, Personal empleado público al servicio de las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Los artículos 18 a 26 adaptan la normativa autonómica representada por la Ley 3/2007 a las previsiones del EBEP. Así, aclara cuándo se entiende que un puesto de trabajo se encuentra dentro del ámbito de reserva previsto en el artículo 9.2 del EBEP, al implicar una participación directa o indirecta en el ejercicio de la potestad pública o en la salvaguarda de los intereses generales, considerando que si cuenta con alguna de éstas entre sus funciones, debe ser ocupado necesariamente por personal funcionario. Esta obligación llega a los entes de derecho público, que deberán tener personal funcionario si ejercen potestades públicas.

El artículo 20 regula el personal funcionario interino incluyendo las circunstancias concretas que permiten nombrar este tipo de personal y las de cese en el artículo 21.

Por lo que respecta al personal laboral, regula la figura del fijo, del temporal y del indefinido no fijo. Éste lo es a consecuencia de un reconocimiento expreso por imperativo legal o por sentencia judicial, y mantiene una relación profesional caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución, de naturaleza indefinida y con carácter de interinidad, hasta que el puesto que ocupa o sus funciones sean asumidos por personal laboral fijo o por funcionarios de carrera.

El personal eventual es el que, en virtud de un nombramiento legal, ocupa, con

carácter temporal, puestos de trabajo considerados de confianza o de asesoramiento especial no reservados a personal funcionario de carrera. Así, el personal eventual no podrá cumplir funciones directivas ni ejecutivas, ni tampoco funciones reservadas a personal funcionario o laboral.

4) Título IV, Estructura y ordenación de la actividad profesional (artículos 27 a 51). Este título contiene 3 capítulos.

El capítulo primero regula los instrumentos de ordenación y de planificación de los recursos humanos (arts. 27 a 30) y crea el Observatorio del Empleo Público, formado por las administraciones de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales más representativas, como órgano de carácter consultivo, para el estudio, diagnosis, asesoramiento y orientación sobre el empleo público y la ordenación de los recursos humanos. Los instrumentos de planificación de los recursos humanos serán los siguientes: a) Programas de ordenación de recursos, b) Planes de ordenación de los recursos humanos, c) Oferta Pública de Empleo.

El Capítulo II (arts. 31 a 33) regula los registros de personal y contempla tanto el Registro General de Personal de la Comunidad Autónoma como la obligatoriedad, prevista en el EBEP, de que las entidades locales también constituyan uno. Asimismo, dentro de la regulación del acceso a los datos, se recuerda que los miembros de las organizaciones sindicales, y éstas en su conjunto, deben observar sigilo profesional en todo lo que se refiere a los datos de carácter personal que puedan conocer sobre los empleados públicos, aún después de dejar su cargo.

El capítulo III (artes. 34 a 51), relativo a la estructuración del empleo público,

dedica una primera sección a los grupos, cuerpos y escalas funcionariales y una segunda a regular los puestos de trabajo y su ordenación.

Por lo que respecta a la primera sección, los artículos 34 a 41 disponen que la función pública autonómica se ordena a través de cuerpos, escalas y especialidades, y que los cuerpos y escalas se agrupan de acuerdo con la titulación exigida de acceso, el nivel de responsabilidad de las funciones a cumplir y las características de las pruebas de acceso en los grupos y subgrupos que se enumeran, de acuerdo con la nueva regulación establecida por el Estatuto básico.

Con respecto al personal funcionario de las administraciones locales que no tenga habilitación de carácter estatal, se integra en las escalas de administración general y de administración especial de cada corporación y se agrupa, de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso, en los grupos y subgrupos antes indicados de acuerdo con lo que establece la legislación básica estatal.

La segunda sección trata del puesto de trabajo, así como de las relaciones de puestos de trabajo, las plantillas y las órdenes de funciones. El puesto de trabajo se define mediante la atribución a cada empleado, de conformidad con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo y la orden de funciones, de un conjunto de funciones o responsabilidades que debe ejercer una persona a través de diferentes procesos y mediante la realización de tareas que las satisfagan, para el cumplimiento de las que sean exigibles determinados méritos, capacidades y experiencia profesional.

El artículo 45 regula, a lo largo de 22 apartados, los puestos de trabajo de

naturaleza directiva, dejando un margen de actuación a las distintas administraciones para determinar si introducen este concepto o no, qué lugares de entre los que encajan en el concepto establecido tienen este carácter, si deben cubrirse o no por personal funcionario, entre otros aspectos. Por lo que respecta al sistema de designación, se tiene en cuenta el perfil del puesto y el de los candidatos e interviene una comisión u órgano técnico independiente, si bien se deja cierto margen de discrecionalidad en el proceso de designación a la autoridad que debe nombrar finalmente a la persona conveniente. Asimismo, se ha considerado que si la persona lleva a cabo sus funciones con cumplimiento de los objetivos marcados, el cese no puede ser discrecional.

El título V, relativo al nacimiento y la extensión de la relación de servicio (artículos 52 a 74) se estructura en dos capítulos, el primero, de la selección del personal y el segundo, sobre la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario.

En cuanto a la selección del personal (arts. 52 a 67), se equiparan los sistemas de oposición y de concurso oposición, y se limita la valoración de los méritos en este segundo sistema para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad de las personas aspirantes. Configura el concurso como forma de acceso excepcional y regula la selección del personal laboral del sector público.

El artículo 60 prevé la posibilidad de homogeneizar los sistemas selectivos entre las administraciones públicas. De acuerdo con esto, previo informe del Consejo Balear de la Función Pública, el Consejo de Gobierno puede establecer los programas homogéneos y contenidos mínimos exigibles para los cuerpos, escalas, especialidades o categorías de las administraciones de la Comunidad

Autónoma, los cuales pueden ser asumidos por las administraciones públicas de las Islas Baleares. También se prevé que los ayuntamientos puedan concertar con el consejo insular correspondiente o con la Comunidad Autónoma que el despliegue de su oferta pública la lleven a cabo estas administraciones. El acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad también se hace más pormenorizado para llegar a todas las administraciones y entidades del sector público. Finalmente, también se regula el acceso al empleo público de personas con la nacionalidad de otros estados, de acuerdo con la normativa del Estatuto básico.

El capítulo II regula la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario (arts. 68 a 74). Así, regula el régimen general de la jubilación, la prolongación o prórroga de la permanencia en el servicio activo, más allá de 65 años de edad y hasta 70 como máximo, y la rehabilitación de la condición de personal funcionario.

El título VI (arts. 75 a 93) regula la carrera profesional y la promoción interna, así como la evaluación del cumplimiento en cinco capítulos. Respecto a la carrera profesional, se distingue entre carrera profesional vertical (ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos, con la asunción de niveles superiores dentro del mismo cuerpo o escala al que se pertenece y se materializa en la posesión de un grado personal) y carrera profesional horizontal (progresión de nivel o escalón, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo). Así, en las administraciones que decidan implantarla, cada persona funcionaria tendrá un nivel de carrera vinculado a su trayectoria profesional, con la previsión de que, para cada grupo o subgrupo, se debe establecer una retribución complementaria, denominada complemento de carrera horizontal, que estará vinculada al nivel profesional

alcanzado por el funcionario, una vez evaluado el cumplimiento, en los términos que se establezcan reglamentariamente. También aclara la Ley la cuestión del grado inicial, que corresponderá al nivel mínimo del intervalo de niveles de los puestos de trabajo de acuerdo con el grupo o subgrupo en que figuren clasificados los cuerpos o escalas de las plazas convocadas.

La carrera horizontal va unida a la evaluación del cumplimiento, cuya regulación tendrá que desplegarse vía reglamentaria de acuerdo con unas garantías mínimas, como son la audiencia a la persona interesada y la posibilidad de recurso, o que en las diversas comisiones de evaluación que se creen necesariamente habrá un representante sindical nombrado a propuesta de las organizaciones sindicales del área correspondiente.

Este título también regula la promoción interna, con el límite máximo de valoración de los méritos situado en el 30% de la puntuación máxima alcanzable.

Por lo que respecta a la formación, el capítulo V regula tanto el derecho a la formación y el perfeccionamiento del personal empleado público como el deber de formarse, como medio para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios públicos.

El título VII se dedica a la movilidad y a la ocupación de los puestos de trabajo (artículos 94 a 119) y consta de 6 capítulos. Para garantizar la movilidad del personal funcionario, obliga a las administraciones de las Islas Baleares a abrir por lo menos un 5% de sus puestos de trabajo para el personal de estas administraciones. Asimismo, se introduce como nuevo mérito a valorar en los concursos la mayor permanencia ininterrumpida como funcionario de carrera

con destino definitivo en el mismo lugar que está ocupando en el momento de concursar. En cuanto a la provisión mediante el sistema de libre designación, se regulan de manera tasada los supuestos que permiten esta forma de provisión en la comunidad autónoma de las Islas Baleares, y desaparece de éstos el del lugar directivo, ya que ahora se regula el proceso de designación del personal que debe ocupar este tipo de puestos.

Los preceptos dedicados a las comisiones de servicio prevén las causas de finalización y regulan las comisiones de servicio en otras administraciones y en entidades del sector público. Prevé que el personal que haya obtenido destino para participar en un sistema de provisión en otra administración se pueda integrar en ésta, siempre que lo solicite y cumpla todos los requisitos del cuerpo o escala correspondiente.

El título VIII (arts. 120 a 136) se dedica a las situaciones administrativas y clasifica las siguientes: servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones, excedencia en cualquiera de sus modalidades, expectativa de destino y suspensión de funciones. Introduce una nueva regulación de la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público. Esta situación está prevista para los supuestos de ocupación de puestos mediante el nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal. En el resto de casos, debe ser declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria rebaja el tiempo de prestación de servicios previos y se introduce el límite de 20 años en su duración. La excedencia por agrupamiento familiar se extiende también al ascendente o descendiente de primer grado, al igual que la excedencia por cuidado del cónyuge, que también incluye ahora la

de un familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de una persona a cargo cuando se ostente la guarda legal.

Los derechos y deberes e incompatibilidades se regulan en el título IX, en el que se recoge la normativa básica del EBEP.

Por lo que respecta a la regulación concreta de los permisos horarios o por días, licencias, reducciones o flexibilizaciones de jornada o ausencia del trabajo, por causas justificadas, se prevén las situaciones a considerar o proteger y se deja la regulación completa a una posterior regulación reglamentaria o por pacto. En cualquier caso, la Ley establece que cada una de las administraciones de las Islas Baleares debe determinar por reglamento o por acuerdo del pleno, o por pacto o acuerdo con los representantes del personal, los requisitos, la duración y los efectos de los permisos o las licencias de su personal funcionario, así como si tienen carácter retribuido o no, si bien siempre con respeto a lo que establece el EBEP. En materia retributiva se cambia la estructura de las retribuciones complementarias para adecuarse a la regulación de la carrera profesional. La productividad se liga a la evaluación del cumplimiento, si bien transitoriamente continúa con la regulación actual hasta que ésta se ponga en funcionamiento, con un límite porcentual. También se regulan las incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, de manera que la relación de puestos de trabajo debe incluir el factor de incompatibilidad, en la Administración de la comunidad autónoma, para evitar diferencias de trato, en todos los lugares de nivel 23 o superior, sin perjuicio de que se pueda añadir este factor a otros puestos por razón de sus funciones. Los mismos criterios se deben seguir en el sector público autonómico.

El régimen disciplinario se regula en el título X (artículos 182 a 197), está estructurado en 3 capítulos que tratan el ejercicio y los principios del régimen disciplinario, las infracciones y sanciones disciplinarias y el procedimiento disciplinario.

Finalmente, el título XI (artículos 198 a 203) recoge unas normas específicas para las administraciones locales, como la propia del personal funcionario de habilitación estatal.

PARTE FINAL:

Esta parte consta, como se ha mencionado, de 22 disposiciones adicionales, 22 transitorias, 1 derogatoria y 5 finales:

Disposiciones adicionales

Las disposiciones adicionales precisan cuestiones relativas a los órganos competentes y al personal del Consejo Económico y Social y Consejo Consultivo, el estatus de los trabajadores que ocupen cargos públicos y los efectos del silencio en los procedimientos en materia de personal, así como varias cuestiones de gestión de personal. La disposición adicional sexta prevé la elaboración de un plan para la igualdad del género.

La disposición adicional octava delimita el concepto de alto cargo y la novena regula el complemento de directores generales y otros cargos superiores. La indemnización por insularidad, que debe absorber el complemento de productividad compensada previsto en el Decreto 85/1990, viene regulada en la disposición adicional décima.

También se hace referencia a las medidas contra la violencia de género y a las fórmulas de teletrabajo en los sectores o colectivos en los que sea posible.

Disposiciones transitorias

Como ya hemos mencionado anteriormente, la Ley cuenta con 22 disposiciones transitorias que hacen referencia a asuntos tales como las delegaciones de competencia en vigor, los puestos de libre designación, la ampliación del permiso de paternidad, la evaluación del cumplimiento o las titulaciones como requisito de acceso.

Disposición derogatoria única

Esta disposición deroga expresamente determinadas disposiciones, como la actual Ley de función pública, 3/2007, con sus modificaciones, y el Decreto 111/1990, de 13 de diciembre, por el que se regula la situación del personal de la Administración de la comunidad autónoma que preste servicios en las entidades de derecho público que actúan en régimen de derecho privado.

Disposiciones finales

La disposición final primera modifica la Ley 2/1996, de 19 de noviembre, de incompatibilidades de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

La disposición final segunda establece unas reglas relativas a la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

La disposición final tercera establece unos plazos, a contar desde la entrada en vigor de la Ley, para adaptar determinadas relaciones de puestos de trabajo, aprobar un reglamento sobre la evaluación del cumplimiento y adaptar los sistemas informáticos a la nueva estructura de retribuciones, entre otros.

La disposición final cuarta autoriza al Gobierno de las Illes Balears para que dicte las disposiciones que sean necesarias para desarrollar esta Ley.

Finalmente, la disposición final quinta dispone la entrada en vigor de la norma tres meses después de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

I. Observaciones generales

Primera. Este CES, en su Dictamen 13/2008 relativo al Proyecto de decreto de modificación del Decreto 33/1994, de 28 de marzo, y de desarrollo de las previsiones contenidas en la disposición adicional décima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (EBEP) y en el artículo 65 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, manifestó que el primer paso que se debía tomar era adaptar la Ley 3/2007 al EBEP. Así, consideraba que:

“teniendo en cuenta el nuevo marco legal constituido por el Estatuto básico del empleado público, este CES considera que debería abordarse, en primer lugar, la adaptación de la Ley 3/2007 (que se aprobó pocas semanas antes que el EBEP) a esta norma básica y, a continuación, adaptar, modificar o sustituir todos los

reglamentos que desarrollan esta materia con una regulación consistente con el conjunto, en lugar de ir reformando decretos de manera parcial.

En este sentido consideramos, con carácter preventivo, que la adaptación necesaria de la Ley 3/2007 no puede llevarse a cabo vía ley de acompañamiento a los presupuesto anuales, sino que la trascendencia que tiene exige que se respete el procedimiento establecido para la aprobación de normas de rango legal.

Y así, insistimos, una vez que la Comunidad Autónoma cuente con una ley plenamente adaptada al EBEP, recomendamos que se aborde la tarea compleja y necesaria de reformar todo el conjunto de las normas reglamentarias que la desarrollan.”

De acuerdo con esto, manifestamos ahora nuestra satisfacción por la oportunidad de valorar este Anteproyecto de ley. Asimismo, se valora positivamente que se haya optado por una nueva ley, que sustituya a la vigente Ley 3/2007, en lugar de una ley de modificación para llevar a cabo la adaptación al EBEP, ya que de esta manera se facilita y aclara el estudio y la consulta de la normativa en esta materia.

A través del Dictamen 1/2006, este CES valoró la Ley 3/2007 de función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares. En aquel Dictamen se valoró la diferencia entre funcionario y empleado público, las especiales relaciones entre los trabajadores públicos y su “empresario” y las diferencias entre el sistema abierto o el sistema cerrado de función pública.

Considerando que la finalidad principal de este Anteproyecto es adaptar la Ley de función pública autonómica al EBEP, no repetiremos consideraciones que ya aparecieron en el Dictamen 1/2006 y que están a disposición del Gobierno y de quien quiera consultarlas en la página web de este Consejo.

Segunda. El sistema de función pública que se establece responde a la pregunta de qué administración pública queremos, ya que para atender a los intereses generales la parte más importante y más visible de la administración es precisamente la humana. Este Anteproyecto de ley, sin ser especialmente innovador -ya que lo que hace principalmente es adaptar la Ley 3/2007 al EBEP-, continúa en la línea de cambio de dirección, de poner en primer lugar los intereses generales, motivo por el que consideramos que es imprescindible un desarrollo reglamentario cuidadoso y valiente.

Si bien es cierto que las novedades con respecto a la Ley 3/2007 son pocas, también se desprende que es ahora cuando empieza la renovación completa de la regulación en materia de función pública, renovación que quedó suspendida a la espera de esta actualización. Esta norma realiza numerosas remisiones a regulaciones reglamentarias de desarrollo, hecho que supone que este Anteproyecto sea el principio de un proceso previsiblemente largo. No sólo se deberá regular la carrera horizontal, la evaluación del cumplimiento o el régimen del personal directivo, sino que todos los decretos existentes se han de someter a una revisión en profundidad para adaptarlos a este Anteproyecto. Es decir, el Gobierno debe tener presente que, en aplicación de los principios de eficacia y eficiencia, debe mostrarse ágil en la actualización de la normativa, más ágil de lo que ha sido para adaptar la Ley 3/2007 al EBEP y, por tanto, debe aplicar los recursos necesarios para convertir el sistema de función pública actual en lo que esta Ley propugna. Y, sobre todo, más allá de la adaptación normativa, deberá adoptar decisiones coherentes con las posibilidades que estas normas le abren y con el concepto de administración pública que propugna.

Llama la atención la vocación holística de la ley. Por una parte alcanza a todo el personal que presta servicios en el sector público, y no sólo en las administraciones públicas; y, por otro lado, incluye todas las administraciones radicadas en las Islas Baleares: autonómica, consejos insulares y entidades locales, de acuerdo con la competencia derivada del Estatuto de Autonomía. Esta voluntad implica un proceso de regulación largo en el que se han debido tener en cuenta muchos factores al mismo tiempo y en el que la negociación ha tenido que ser larga y multilateral, es decir, con los agentes sociales y con todas las administraciones territoriales implicadas.

El artículo 2 del Anteproyecto empieza indicando que “la función pública es un instrumento para gestionar y satisfacer los intereses generales que tiene encomendados la Administración”. Esta perspectiva ya aparece en la Ley 3/2007 y también aparece en el Estatuto básico del empleado público (EBEP), lo que refleja la voluntad de ordenar y de poner, sin ningún tipo de duda, la función pública al servicio de los intereses generales que son, al fin y al cabo, los intereses que debe atender. De hecho, el EBEP empieza su exposición de motivos con una declaración de principios que es la que debe regir toda actuación en la materia: “(...) la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración”.

A la vista de ello, consideramos que toda regulación que afecte a la función pública debe tener en cuenta esta vocación de servicio a los ciudadanos, vocación de servicio que no puede quedar después diluida en procedimientos largos, sino que se ha de ver reflejada en agilidad procedimental y colaboración con los ciudadanos en el cumplimiento de sus obligaciones como tales.

Tercera. La remisión a normativa posterior de rango inferior es también prueba del esfuerzo para elaborar una norma de consenso, ya que permite llegar a acuerdos en materias clave y dejar a negociaciones posteriores asuntos más concretos que, introducidos en esta Ley, hubiesen dificultado la tramitación.

Dadas las propias funciones y objetivos de este Consejo, en el que la negociación para encontrar puntos de encuentro y consenso forma parte de la vida diaria, valoramos especialmente la redacción de una norma como ésta con el concurso de todas las partes implicadas.

Si bien la función pública está al servicio de los intereses generales, también es cierto que está conformada por personas, por trabajadores, que tienen reconocidos una serie de derechos y de obligaciones y que son los que, al fin y al cabo, deben llevar a buen puerto los designios de los intereses generales. Esta circunstancia provoca que la administración pública, como garante de estos intereses, redactora material de la norma y, a la vez, como empleadora de los empleados públicos, se encuentre en una situación de privilegio a la hora de redactar un anteproyecto de ley para conocer, orientar y conformar el futuro de la función pública en atención a los intereses generales que debe servir.

Cuarta. Este año, tal vez como culminación de la tarea realizada en esta legislatura, el Gobierno de las Illes Balears está presentando todo un conjunto de normas con rango legal, algunas de cuales exigen o, como mínimo, sería recomendable que así lo hicieran, un cierto grado de coordinación entre ellas.

En este sentido, se advierte y se valora el esfuerzo para adecuar este Anteproyecto de ley y armonizarlo con el Proyecto de ley del sector público

aprobado recientemente por el Consejo de Gobierno. La tramitación de dos normas con contenidos, aunque de manera tangencial, coincidentes, obliga al Gobierno, primero, y al Parlamento, después, a hacer un esfuerzo adicional para evitar discordancias. Lo mismo sucede con la Ley de salud pública, actualmente en fase de tramitación en el Parlamento.

Finalmente, consideramos, aunque como recomendación de futuro, que se han de evitar discordancias con la futura Ley de buen gobierno y buena administración, que aún se encuentra en fase de elaboración y de consultas, en caso de que ésta continúe su tramitación como proyecto de ley.

I. Observaciones particulares

Primera. Por lo que respecta al procedimiento, valoramos las memorias explicativas en las que se exponen las novedades derivadas de esta norma y los motivos que han llevado a su elaboración, así como el extenso informe relativo a las alegaciones presentadas en los trámites de audiencia y de información pública.

Asimismo, consideramos que el trámite de audiencia ha sido amplio y valoramos positivamente que, además de éste, se haya abierto un trámite de información pública al que todos los ciudadanos han tenido acceso. Somos conscientes de la limitación material de estos tipos de trámites, ya que el Boletín Oficial de las Islas Baleares, a pesar de ser accesible, no es una de las publicaciones a las que acceden normalmente los ciudadanos, pero el hecho de que puedan acceder permite que los interesados participen en la actividad normativa emanada del Gobierno, lo que se refleja en el expediente remitido, en el que se recoge que el Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos

Industriales de las Islas Baleares y una persona física han presentado alegaciones en fase de información pública.

Llama la atención, no obstante, la memoria económica. Ciertamente, de la misma Ley de función pública no se derivan costes adicionales ni cargas para los presupuestos de las administraciones públicas. Ahora bien, con todo el conjunto de remisiones reglamentarias se van apuntando nuevos gastos no cuantificables pero de difícil elusión futura. En efecto, se advierte que a medida que se vayan aprobando estos decretos de desarrollo se generarán gastos adicionales. Así, la evaluación del cumplimiento implicará unos gastos ineludibles que se cuantificarán cuando se regule reglamentariamente, al igual que el Observatorio del Empleo Público y otros decretos de desarrollo, que deberán venir acompañados de memorias económicas en las que se concreten y cuantifiquen los importes que supondrán para los presupuestos de las administraciones públicas. Como recomendación, queremos recordar que una buena manera de reducir gastos públicos y de cumplir con el mandato de servir a los intereses generales es la reasignación de efectivos, mecanismo que se podría aprovechar un poco más.

En relación con esto, queremos recordar que actualmente se está luchando por contener y reducir los gastos derivados de las administraciones públicas y de todo el sector público en general y que, por tanto, antes de generar nuevos gastos y comprometer los presupuestos de las administraciones públicas, se ha de tener en cuenta el Plan Marco sobre Sostenibilidad de Finanzas Públicas, que responde a los intereses generales a los que debe servir la función pública.

Segunda. En cuanto al articulado, consideramos que determinados preceptos son excesivamente largos, siendo más difíciles de entender. Los artículos

relativos a las funciones de los diferentes órganos ejecutivos competentes en materia de función pública son un ejemplo claro, con listados inalcanzables de funciones. Somos conscientes de la dificultad de redactarlos de una manera más sencilla y entendemos que con este sistema se puede saber sin ningún tipo de duda qué corresponde a qué órgano, en lugar de, por ejemplo, ir indicando las competencias a medida que van apareciendo las materias en la Ley.

Otro ejemplo es el artículo 45, que, a lo largo de 22 apartados, fija las bases de lo que será la evaluación del cumplimiento, antes de dejar el desarrollo a la regulación reglamentaria. En este caso, se podría haber dividido en, al menos, dos artículos, aligerando su lectura y comprensión. En este mismo sentido el artículo 85, de la carrera horizontal, que contiene 10 apartados.

Tercera. El título IV regula la estructura y ordenación de la actividad profesional y determina cuáles son los instrumentos de planificación y ordenación de estos recursos, así como los objetivos a los que deben servir, es decir, *eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, una mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad (...).*

Los instrumentos que tiene disponibles la Administración son los programas de ordenación de recursos humanos, los planes de ordenación de los recursos humanos y la oferta de empleo público.

Consideramos que si la Administración pública que queremos debe estar al servicio de los intereses generales en la sociedad en que vivimos, es necesario que sea un reflejo de la sociedad actual y no de una sociedad que ya no existe. Por ello, necesitamos una Administración dinámica y con capacidad de

adaptación al entorno. Esta adaptación es imposible sin la voluntad y la capacidad de la fuerza humana que conforma la Administración y es la encargada de ejecutar los programas. Por tanto, consideramos que los instrumentos de planificación de los recursos humanos deben ser mecanismos vivos y con capacidad de adaptación, con la posibilidad de redimensionar las unidades administrativas sin que ello implique, siempre, un incremento de los recursos humanos, de tal manera que si en un momento dado, como es el actual, son necesarios más recursos humanos en las oficinas adscritas a tramitar expedientes en materia de empleo, sea posible trasladarlos desde otras unidades que, si es el caso, hayan reducido el nivel de trabajo. Es decir, la movilidad de los funcionarios debe ser ágil y estar en función tanto de los intereses generales como de la carrera profesional y de los derechos de los empleados.

La eficiencia requiere agilidad, capacidad de previsión y visión de conjunto de la Administración, como una totalidad cuya estructura se puede modificar y redimensionar en función de las necesidades de los intereses generales. Ciertamente, el sector público ha crecido mucho en los últimos años y eso implica una mayor dificultad de control. No obstante, es imprescindible que se establezcan los mecanismos necesarios para que este crecimiento sea racional y en función de necesidades reales y que, por tanto, antes de incrementar la Administración se plantee la posibilidad de trasladar efectivos, como técnica para racionalizar y sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, de acuerdo con el procedimiento de reasignación de efectivos.

Cuarta. Por lo que respecta a los órganos de selección (art. 65) para el acceso a la función pública o a puestos de trabajo de naturaleza laboral, y a las comisiones evaluadoras en los concursos de traslados, consideramos que se

debería establecer algún mecanismo para evitar que algunas unidades administrativas se queden paralizadas por procesos de selección o provisión, en atención a que buena parte de su personal resulte seleccionado para formar parte de tribunales o comisiones evaluadoras. Consideramos que, al menos, debería establecerse algún límite que permitiese la renuncia de los vocales seleccionados si en sus unidades administrativas hay más del 30% del personal afectado.

Todo esto desde la perspectiva del artículo 2 del mismo Anteproyecto de ley, según el cual *la función pública es un instrumento para gestionar y satisfacer los intereses generales que tiene encomendados la administración*. Consideramos que una unidad administrativa difícilmente podrá servir a los intereses generales para los que ha sido creada si buena parte de sus recursos humanos se ha de destinar a procesos ajenos a sus funciones propias, hecho que, además, afectaría a los resultados de los procesos de evaluación del cumplimiento, una vez estos procesos se pongan en marcha. Somos conscientes de que, si bien esta medida es fácilmente ejecutable en la Administración autonómica, implicará más dificultades en administraciones más reducidas. Aun así, ya que estas pueden requerir la colaboración de los consejos insulares, entendemos que se puede adoptar esta medida de salvaguarda con carácter general.

Quinta. El capítulo III del título VI regula, en dos artículos, la carrera profesional horizontal. El artículo 85 establece los criterios y principios que deben regir esta modalidad de carrera profesional y se remite al desarrollo reglamentario. En relación con ello, esperamos que el complemento de carrera horizontal pasé a ser una auténtica fuente de motivación del empleado público y que no se automatice y se convierta en un complemento más en la nómina, asociado al paso del tiempo.

Por lo que respecta a la carrera horizontal y la evaluación del cumplimiento, mostramos el acuerdo del CES con el artículo 86.2 según el cual los *objetivos principales de los sistemas de evaluación del cumplimiento estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Asimismo, los datos que se obtengan con las evaluaciones realizadas se utilizarán en la revisión de los puestos de trabajo y en el diseño y la revisión de los procesos de formación y selección.*

Asimismo, entendemos que estos objetivos no pueden quedar en simples declaraciones sino que se ha de abordar un desarrollo reglamentario que, en efecto y materialmente, mejore el rendimiento, la motivación y la formación del empleado público y, a la vez, mejore la prestación de servicios públicos a los ciudadanos. La evaluación del cumplimiento debe suponer un verdadero sistema de busca de la excelencia dentro del sector público. Se trata, pues, de que se reconozcan los méritos y los esfuerzos del personal que trabaja en el sector público y, a la vez, racionalice la carrera profesional. El empleado público se tiene que sentir motivado y la carrera profesional debe depender más del mérito y la productividad -elementos que se transforman en una auténtica mejora de los servicios a los ciudadanos y en un servicio real a los intereses generales- que de la antigüedad, que depende únicamente del paso del tiempo y no de acciones o actuaciones del personal.

El establecimiento de un sistema de evaluación implicará un incremento de los gastos de los presupuestos públicos, motivo por el que consideramos que debe realizarse con prudencia y con garantías de que, en efecto, los intereses generales se verán beneficiados.

Sexta. El artículo 115 regula las causas de remoción de un puesto de trabajo. En el apartado 1.b) dispone como causa *la falta de capacidad sobrevenida o falta de adecuación al puesto de trabajo que impida llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto.*

Relacionado con lo anterior, la disposición adicional decimosegunda dispone que al efecto *del artículo 115.1 b no se considerará falta de capacidad o de adecuación al puesto de trabajo la falta sobrevenida de cualquier requisito que se añada o se modifique con posterioridad a la provisión del lugar.*

Si bien esta precisión es loable por lo que respecta a la protección del derecho del trabajador, no entendemos que se tenga que crear una disposición adicional sólo para este aspecto, cuando sería más lógico y sistemático que se trasladase al mismo artículo 115. Por ello, sugerimos que se cambie de ubicación y que se aclaren los efectos que tendrá una modificación de los requisitos del puesto de trabajo con posterioridad a la provisión sobre el trabajador y las funciones públicas que realice. Si no es posible la remoción, de alguna manera se ha de prever la posibilidad de que la persona que ocupa el puesto de trabajo pueda desarrollar las funciones con garantías tanto para ella misma como para los intereses generales a los que sirve.

Séptima. El título X regula el régimen disciplinario y, en el capítulo II, despliega la batería de infracciones administrativas, que pueden ser leves, graves y muy graves. De la lectura de todas estas infracciones echamos de menos una relativa a la vulneración de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

La Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, ya prevé la posibilidad, en el artículo 46, de que las infracciones en esta materia se lleven a cabo en el ámbito de las administraciones públicas. En este supuesto, dispone que el director de la Agencia de Protección de Datos podrá proponer el inicio de actuaciones disciplinarias y que el procedimiento y las sanciones a aplicar deberán ser las que establezca la legislación sobre el régimen disciplinario de las administraciones públicas.

Por lo tanto, proponemos la incorporación de las siguientes infracciones en los artículos 189, 190 y 191 del Anteproyecto de ley de función pública:

Artículo 189 *bb*:

El incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal cuando no constituya falta leve o grave, de acuerdo con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 190 *w*:

El incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal cuando no constituya falta leve o muy grave, de acuerdo con la Ley 15/1999.

Artículo 191 *y*:

El incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal cuando no constituya falta grave o muy grave, de acuerdo con la Ley 15/1999.

Octava. En relación con las disposiciones adicionales queremos realizar las siguientes consideraciones:

1. La disposición cuarta establece el sentido del silencio en toda una serie de procedimientos en materia de función pública. Si bien consideramos acertado que establezca esta relación de procedimientos y el sentido del silencio, entendemos que éste debería ser positivo. Y ello en atención a la obligación de resolver que tienen todas las administraciones y como una medida más de garantía del esfuerzo de las mismas administraciones para resolver dentro de plazo todos los asuntos que se les someten.

2. La disposición adicional decimotercera, relativa a la incompatibilidad, presenta una redacción confusa, en especial por lo que respecta al apartado 3 que habilita para la cesión a los colegios profesionales de los datos de los empleados públicos que tengan reconocida o no la compatibilidad para el ejercicio de la actividad profesional correspondiente. Por ello, y con la voluntad de simplificar la redacción y hacerla más comprensible, proponemos la siguiente:

3. A los únicos efectos de garantizar el cumplimiento del régimen de incompatibilidades legalmente establecido, las administraciones públicas y los colegios profesionales del ámbito territorial de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, se deberán comunicar mutuamente los datos personales de los profesionales colegiados y de los empleados públicos y, en su caso, los acuerdos de reconocimiento o denegación de la compatibilidad".

3. En relación con el artículo 171, la disposición adicional undécima y la disposición final tercera, punto 4, si bien consideramos acertado que se prevea la posibilidad de que los conflictos derivados de la negociación, aplicación e interpretación de pactos y acuerdos de la Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, de los consejos insulares y del resto de las

entidades locales podrán someterse al TAMIB, consideramos que esperar dos años al desarrollo reglamentario (disposición final tercera) va en contra de los principios de eficacia y eficiencia y que, por tanto, el Gobierno debería agilizar su desarrollo.

Novena. Finalmente, consideramos ambiciosos los plazos establecidos en la disposición final segunda, en los que se han llevar a cabo las adaptaciones de las relaciones de puestos de trabajo de entidades de derecho público, para aprobar un reglamento sobre procedimiento de evaluación del cumplimiento, un reglamento sobre movilidad por motivos de salud, un reglamento sobre los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos a los que hace referencia el artículo 171 y para adaptar los sistemas informáticos a la nueva estructura de retribuciones. Ahora bien, esperamos que el Gobierno ponga a disposición de la consejería competente los medios necesarios para cumplir con este mandato de la disposición final segunda, teniendo en cuenta que a lo largo del articulado se han ido anunciando regulaciones y modificaciones de normas existentes que también deberían llevarse a cabo con agilidad y lo más pronto posible para poder aplicar esta norma con todas las consecuencias.

V. Conclusiones

El Consejo Económico y Social de las Illes Balears ha valorado el Anteproyecto de ley de la función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, y solicita al Gobierno que sea receptivo a las recomendaciones formuladas en este Dictamen, en especial por lo que respecta al cumplimiento de los principios de eficacia y eficiencia en la adaptación normativa de desarrollo y en la aplicación efectiva de las disposiciones de esta Ley.

La secretaria general

Visto bueno

El presidente

Àngels Bellinfante Torres
(suplente)

Llorenç Huguet Rotger

Palma, 20 de abril de 2010