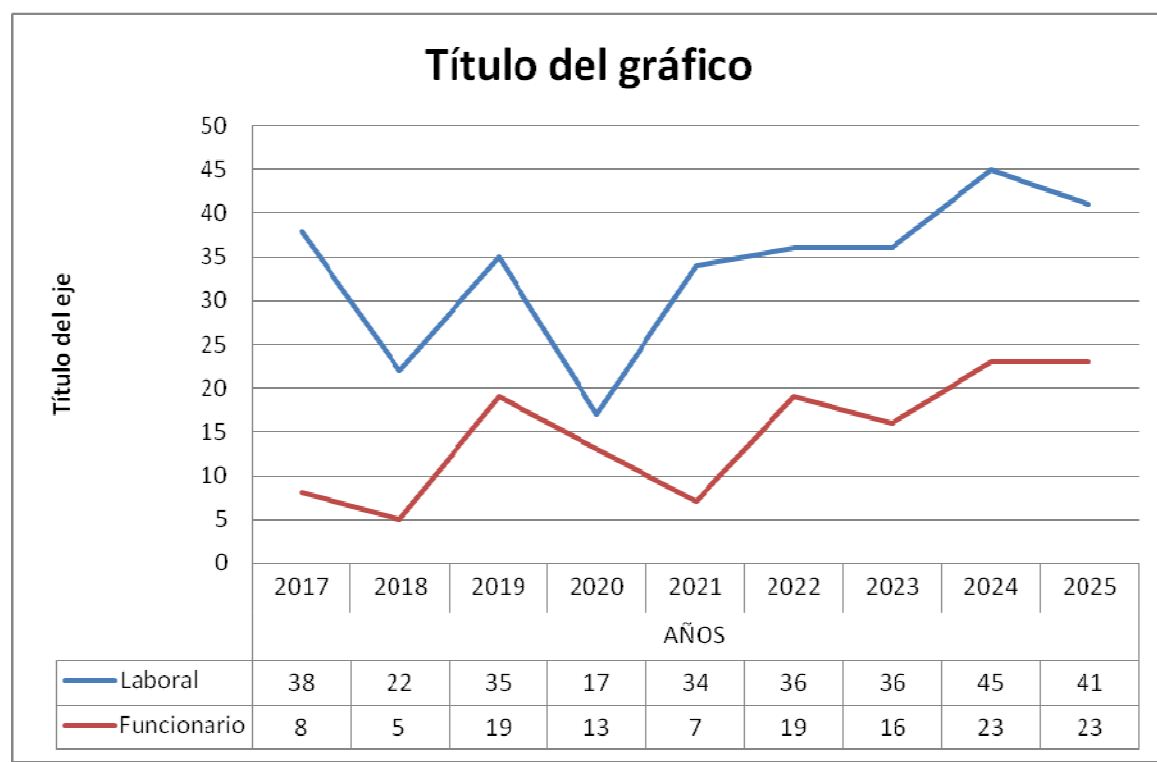


INFORME DE RECURSOS HUMANOS AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS



INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. CONTEXTO GENERAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICA PERIODO 2010-2015.**
- 3. LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL.**
- 4. LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN EN CIFRAS ECONÓMICAS.**
- 5. AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS: EN CIFRAS (2010 - 2015)**
 - 5.1 Datos económicos CAP I**
 - 5.1.1 Evolución del gasto del capítulo I.**
 - 5.2 Datos de la plantilla municipal**
 - 5.3 Estructura de la plantilla municipal**
 - 5.4 Jubilaciones 2010-2016.**
 - 5.5 Evolución de las jubilaciones 2017-2025**
- 6. CONCLUSIONES.**

1. Introducción

En este informe analizamos el Cap I de gastos en el periodo 2010-2015 y así como los efectivos en Recursos Humanos, su situación y las jubilaciones que se han producido en el periodo comprendido entre el 2010-2016.

En este análisis, no podemos olvidar, el contexto general de crisis económica, legislación y por tanto como todo ello ha ido traduciéndose en la gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Nos hubiera gustado poder realizar un informe más exhaustivo, en el que analizar la propia organización, su estructura, la cultura organizativa, la formación, el reclutamiento de los efectivos, las ofertas de empleo público, la movilidad profesional, la salud laboral, el absentismo, etc., pero no ha sido posible pues no se nos han facilitado los datos y sólo se han utilizado aquellos que hemos podido obtener de manera general.

A pesar de todo, algunas conclusiones se pueden establecer de manera clara, así como pensar y planificar, qué y cómo organizar los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Leganés, en base a las necesidades de la ciudadanía y al modelo de ciudad que se quiere de Leganés.

2. Contexto General de la Administraciones Públicas (2010-2015).

No podemos realizar un análisis de los Recursos Humanos del Ayuntamiento fuera del contexto general de la situación de los efectivos de la Administración, ya sea estatal, autonómica y local.

En el periodo de una década del 2006 -2016 (véase gráfico), el número de empleados públicos en España ha experimentado una bajada de 166.557 entre enero de 2012 y enero de 2016, hasta situarse en la cifra de 2,5 millones (una reducción del 6,20 %), según el último Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Según esta publicación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en el segundo semestre de 2015 los empleados públicos bajaron 23.507 personas, hasta situarse en 2.519.280, un 0,92 % menos que un semestre antes.

Del total, más, de la mitad de los empleados públicos pertenecen a las comunidades autónomas (el 51,39 %), mientras que el 21,79 % trabaja para las distintas entidades locales; el 20,95 % para la administración pública estatal, y el 5,87 % para las universidades públicas.

Sin embargo, el mayor descenso en el número de empleados públicos en los últimos cuatro años se produjo, porcentualmente, en la administración central, que redujo su plantilla en 54.060 empleados, el 9,29 % del total.

Por su parte, las entidades locales redujeron 48.268 empleados (un 8,08 %) y las universidades 7.111 empleados (un 4,59 %).

En las comunidades autónomas, el descenso fue del 4,23 % tras disminuir el número de empleados públicos en 57.118 personas.

Precisamente, han sido las regiones el único sector de la administración pública que ha experimentado un repunte en el número de empleados públicos en el segundo semestre de 2015, según los datos del Boletín Estadístico.

En concreto, ha habido un incremento del 0,77 % tras aumentar el número de empleados en 9.946 personas en seis meses.

Ese incremento se debe, fundamentalmente, a la contratación de personal en el sector docente no universitario (12.419 personas más).

En cambio, las entidades locales siguieron bajando el número de sus empleados públicos en los últimos seis meses de 2015, con 27.733 empleados menos, un 4,81 % de reducción; también disminuyó en 3.523 personas en la administración estatal (un 0,66 % menos), y en 2.197 personas en las Universidades Públicas (un 1,46 % menos).

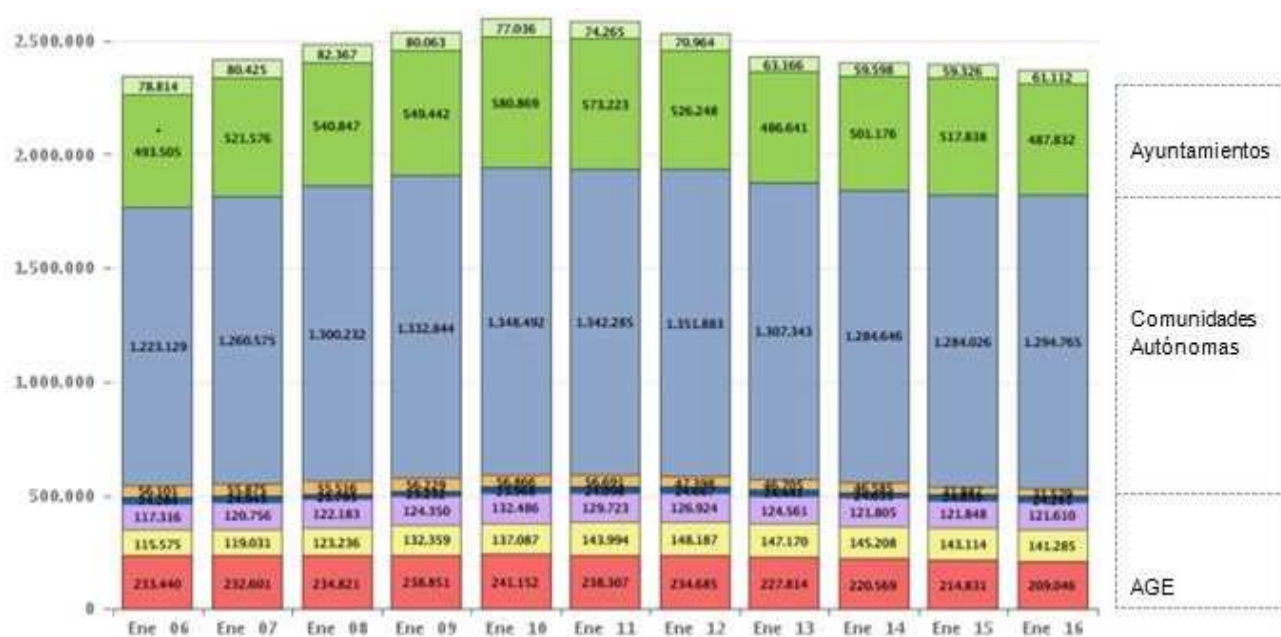
De los 2.519.280 empleados públicos, el 61,39 % es funcionario, el 23,42 % es personal laboral, y el 15,19 % forma parte del resto de personal.

Resulta relevante destacar que el porcentaje de mujeres (54,54 %) supera en más de nueve puntos al de hombres (45,46 %).

En cuanto a la administración general del estado (personal de los ministerios, organismos autónomos y áreas de actividad) cuenta con 209.046 empleados, de los que el 71,55 % es funcionario, el 26,99 % personal laboral y el 2,16 % resto del personal.

El 51,64 % de estos empleados son mujeres frente a un 48,36 % de hombres, mientras que el 74,9 % de los empleados tiene entre 40 y 59 años.

Además, un 39,39 % de los funcionarios de carrera pertenece al subgrupo C1 y un 32,73 % a los subgrupos A1 y A2.



Por todo ello, los datos hablan por sí solos, y dibujan un mapa de la Administración poco alentador para el futuro. Existe en una tendencia desde 2012 de descenso generalizado de efectivos en los tres niveles de la Administración. Esto significa que revertir esta tendencia puede llevar años pues las plantillas en la mayoría de las administraciones, son plantillas muy envejecidas, en las que se producirán más jubilaciones que nuevos ingresos, a no ser que realmente se realice un esfuerzo por la eliminación de la tasa de reposición y una buena planificación de los efectivos.

El 61,39 % es funcionario, el 23,42 % es personal laboral, y el 15,19 % forma parte del resto de personal. Sigue existiendo una mayor concentración de funcionarios de carrera en la Administración General del Estado y vuelve a plantearse de nuevo procesos de funcionarización en las Administraciones Locales, pues es en la Administración en la que más personal laboral sigue existiendo entre sus efectivos.

Y por último, destacar que el porcentaje de mujeres (54,54 %) que supera en más de nueve puntos al de hombres (45,46 %).

En el caso de la AGE, el porcentaje de empleados en edades comprendidas entre 40 a 59 años, es de un 74,9 % por lo que el envejecimiento de los efectivos es considerable. Este hecho también se reproduce en la muchas CCAA y EELL.

3. La Reforma de Administración Pública Local.

La creación de la **Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA)** se enmarca dentro del proceso reformista iniciado por el Gobierno de la Nación, a principios de 2012 y se le encomienda realizar un **estudio integral de las Administraciones Públicas** para identificar las áreas de mejora y las medidas a adoptar para hacerlas más ágiles, eficientes y cercanas a la ciudadanía

Se constituyó un **Consejo Asesor** en el que estuvieron representados el Defensor del Pueblo, las organizaciones empresariales y representativas de empleados públicos (CC.OO., UGT, CSIF, FEDECA, CEOE-CEPYME), el Consejo de Consumidores y Usuarios, la Asociación de Trabajadores Autónomos, el Instituto de Empresa Familiar, el Consejo Superior de Cámaras de Comercio y la Asociación Española de Empresas de Consultoría, cuyas aportaciones sirvieron para elaborar numerosas propuestas. Se abrió un **buzón de participación ciudadana** a través del cual se recibieron sugerencias en materia de duplicidades y simplificación administrativa, que igualmente resultaron muy útiles para detectar materias susceptibles de mejora.

A modo de resumen, apuntamos los elementos más relevantes en **un ANEXO¹ a éste informe** con las consideraciones generales que se plasman en el estudio, y que como consecuencia de las mismas luego han sido aprobadas diferentes leyes y RD.

a) Reforma Local

Con la **Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local** se intenta realizar una clarificación de las competencias municipales, no con mucho éxito, con el objetivo evitar duplicidades y se limita el ejercicio de «competencias impropias» en base a criterios de “eficiencia”, según se estima en el informe, lo que supondrá un ahorro de al menos 7.129 millones de euros en el periodo 2013-2015. Las medidas previstas, en la Ley, son:

- Se clarifican por primera vez las competencias municipales por ley, eliminando duplicidades y competencias impropias, para ajustar la Administración Local a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- Se establece un período transitorio de cinco años para el cambio de titularidad de las competencias de sanidad y educación, que serán exclusivas de las CC.AA., con la consiguiente reordenación de la financiación correspondiente.
- Las mancomunidades y EE.LL. menores que no presenten cuentas en el plazo de tres meses se disolverán.

- Se refuerza el papel de los Interventores municipales como funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Se favorece la iniciativa económica al limitar el uso de autorizaciones administrativas para iniciar una actividad económica.
- El sueldo de los miembros de las corporaciones locales se fijará anualmente en los Presupuestos Generales del Estado según la población del municipio y limitado al de Secretario de Estado.
- Se reduce el número de personal eventual y de cargos públicos con dedicación exclusiva en función de la población del municipio.

b) Mejora de la eficiencia de las AAPP

Respecto al **Empleo Público** se han implantado una serie de reformas de carácter estructural que han contribuido a garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de gasto público y déficit, y a mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de nuestra economía. Ya desde el inicio del proceso de reforma se adoptaron medidas coyunturales para reducir el gasto en el sector público, como la congelación de salarios en 2012 y 2013, la supresión de una paga extra en 2012, así como las restricciones complementarias a la contratación de personal temporal y la amortización de vacantes. Junto a estas medidas, el Gobierno ha aprobado otras de carácter estructural contenidas fundamentalmente en los Reales Decretos-Ley 3/2012 y 20/2012. Entre éstas destacan por su importancia las siguientes:

- La congelación de las Ofertas de Empleo Público para 2012, 2013 y 2014, estableciendo una tasa de reposición de efectivos cero con carácter general y del 10% limitada a determinados ámbitos, como la prevención del fraude y ciertos servicios.
- La habilitación legal del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito de la Administración Pública, para el personal no funcionario.
- La reducción de días de asuntos particulares y supresión de días adicionales a los días de libre disposición.
- La modificación de las condiciones de acceso y permanencia en situación de incapacidad temporal.
- La modificación de la edad para poder acceder a la jubilación ordinaria, elevándola de los 65 a los 67 años. La Ley introdujo un período transitorio de 14 años para la aplicación progresiva de esta medida.
- La extensión mínima de la jornada laboral del sector público a 37,5 horas semanales.
- Las medidas de empleo público sectoriales en los ámbitos docente y sanitario.
- El plan de reducción del absentismo.
- La modificación del régimen de incompatibilidades.
- La modificación del régimen de permisos sindicales.

Además de las medidas señaladas en párrafos anteriores la Secretaría de Estado de AA.PP. está ultimando el diseño de las actuaciones que harán posible desarrollar otras estrategias que han

venido a definirse como de innovación y eficiencia en la configuración y gestión del empleo público. Las más relevantes, que se describen en el informe de la CORA, se concretan en:

- Determinación del régimen jurídico del personal que participa en la prestación de los servicios públicos, con el objeto de diferenciar el personal laboral del funcionario.
- Elaboración de catálogos de cuerpos de personal que, por desempeñar funciones críticas para el servicio público, ejercen estas competencias de forma específica, previendo para el resto medidas de promoción horizontal.
- Reconsideración del personal eventual, de modo que se concilie el carácter discrecional del nombramiento con el cumplimiento de ciertos requisitos de experiencia y capacitación profesional, así como homologación del número de eventuales en unidades equiparables;
- Diseño de herramientas de medición de cargas de trabajo que faciliten la asignación eficiente de recursos humanos y establecimiento con carácter general de mecanismos para la evaluación del desempeño.
- Articulación de mayores mecanismos de movilidad interna y movilidad interadministrativa para un uso lo más eficiente posible de los recursos de los que dispone cada Administración, canalizando hacia los sectores deficitarios parte de los efectivos ubicados en sectores que se consideren excedentarios, afectando también a las distintas Administraciones Territoriales.

4. La Reforma de la Administración en cifras económicas.

Se estima que, con el desarrollo de todas las medidas de reformas estructurales ya implantadas, estás que indicamos arriba y otras que se encuentran en el anexo, el ahorro acumulado entre los ejercicios 2012 y 2015 habrá sido de 37.620 millones de €. Los ciudadanos y las empresas ahorrarán 16.295 M € anuales.

En cuanto a las medidas del informe CORA estrictamente, ya están produciendo importantes cambios y ahorro en costes, en su primer año de implantación, teniendo en cuenta además, que los mayores efectos se producirán a lo largo de los siguientes meses, por cuanto los trabajos iniciales se han centrado, en gran parte, en reformar numerosas normas de distintos rangos para poder poner en marcha la mayoría de las medidas.

Sumando las cifras acumuladas de las medidas CORA, incluyendo las adoptadas en materia de empleo público, el coste ahorrado aproximado, según el informe CORA hasta el momento son de: 2.684.430.550 € para el Estado; 5.535.179.449 € para las CC.AA.; 2.197.500.000 € para las EE.LL. y 766.058.818 € para la ciudadanía y las empresas.

El ahorro total para las Administraciones Públicas hasta la fecha asciende a 10.417.110.000 €.

5. EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS: LOS RR.HH EN CIFRAS (2010 - 2015)

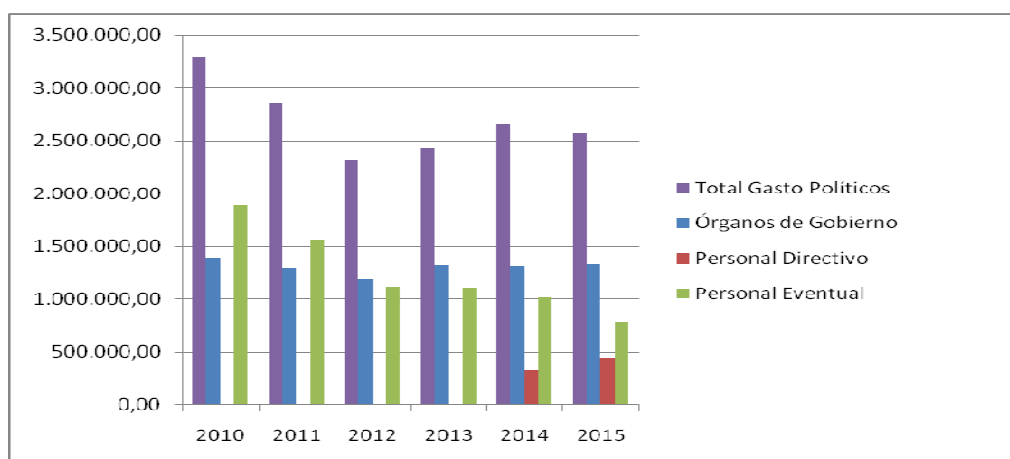
5.1. DATOS ECONÓMICOS CAP I

5.1.1. Evolución del gasto del capítulo I

El Cap I durante el periodo de 2010 a 2015, ha experimentado un descenso importante, tanto en las partidas de los gastos de órganos de gobierno, personal Directivo y personal eventual como en las partidas de personal funcionario y laboral. Este descenso que viene justificado por un lado por bajada en el número de nombramientos de asesores y por la bajada del coste salarial del personal eventual, directivo y político, así como por el descenso de efectivos en la plantilla municipal.

En referencia a los Órganos de gobierno, personal Directivo y personal eventual, el descenso ha supuesto un ahorro en cap I de 710.968,43 €, tal y como se refleja en el grafico. Con el comienzo de la crisis vemos como se ha ido ahorrando en el total de la partida de órganos de gobierno, en los años 2011 y en el 2012 produciéndose el mayor ahorro en este último año por la supresión de la paga extraordinaria.

A finales del 2013 se aprueba la Ley 27/2013 de 27 Diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local y será para el 2014, que el sueldo de los miembros de las corporaciones locales se fijará anualmente por los Presupuestos Generales del Estado según la población del municipio y limitado al de Secretario de Estado.



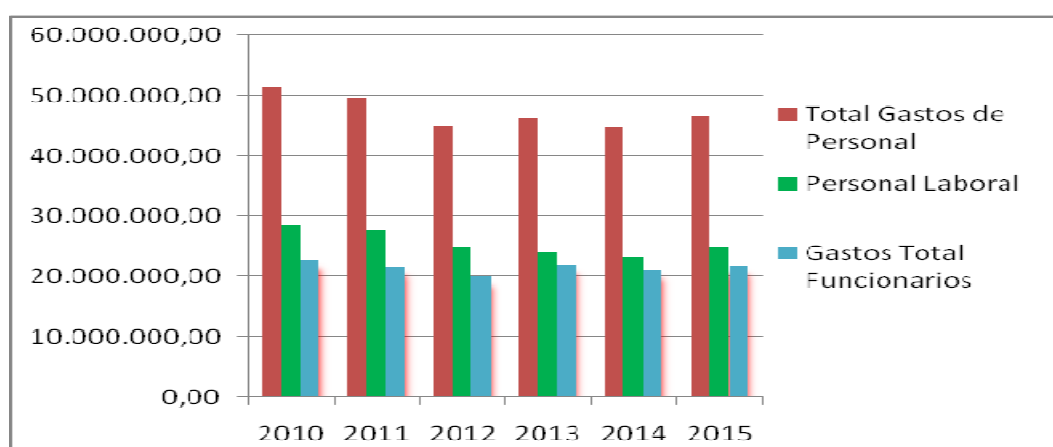
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Órganos de Gobierno	1.393.893,99	1.292.310,41	1.196.261,37	1.322.663,07	1.310.730,33	1.336.526,35
Personal Directivo					327.337,30	450.821,58
Personal Eventual	1.890.018,70	1.564.735,79	1.122.080,65	1.111.774,80	1.016.365,55	785.596,33
Total Gasto Políticos	3.283.912,69	2.857.046,20	2.318.342,02	2.434.437,87	2.654.433,18	2.572.944,26

En relación con el resto de partidas de CAP I, podemos observar que tanto en las partidas de funcionarios como en la de laborales la tendencia es similar. En funcionarios, nos encontramos

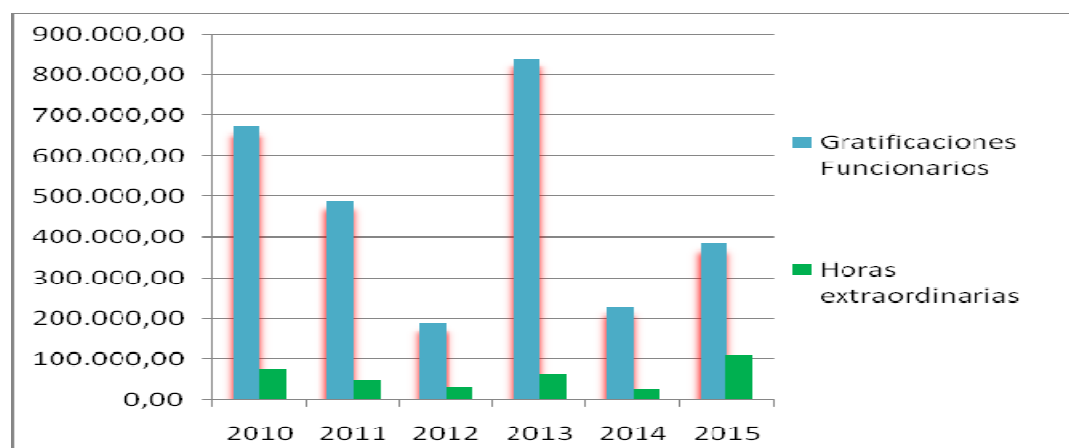
con un mayor gasto en el comienzo de la crisis, para bajar en los años 2011 y 2012. En el 2012, el presupuesto se realiza bajo criterios de mayor austeridad además de la supresión de la paga extraordinaria de Diciembre. La congelación de las Ofertas de Empleo Público para 2012, 2013 y 2014, estableciendo una tasa de reposición de efectivos cero con carácter general y del 10% limitada a determinados ámbitos.

Esta bajada propició que luego en el presupuesto de 2013 se tuvieran que asumir diferentes gastos que no se pudieron acometer en el 2012, es por ello que el gasto tanto en funcionarios como en laborales aumenta, así como también por contrataciones temporales. En el 2014, hay una situación de más bajas en la plantilla municipal que altas, siendo incluso que en el 2014, ingresan en la plantilla 21 Bomberos.

A nivel de gastos de CAP I, en este periodo ha habido un importante número de jubilaciones pero se ha preservado un nivel de gasto y realizando transformaciones de plazas y puestos.



5.1.2. Gratificaciones funcionarios y Horas extraordinarias.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gratificaciones Funcionarios	671.874,40	488.907,31	188.187,12	839.004,46	227.855,62	383.603,71
Horas extraordinarias	76.731,79	47.746,27	30.325,16	64.666,2	24.580,18	113.302,04

En relación a las gratificaciones de funcionarios, en 2010 hubo un importante gasto en gratificaciones especiales a los funcionarios municipales, fundamentalmente en los colectivos de Policía Local y Bomberos. En este concepto, también se abonan las horas de festivos especiales de Navidad, asistencia a juicios de Policía Local, etc.

No disponemos de los datos desagregados por conceptos.

En el 2012, hay una bajada del gasto de casi unos 200.000 €, pero este dato no es exacto, pues parte de lo que se deja de abonar en ese año se arrastra al año 2013. A pesar del arrastre el 2013 hubo una elevada subida de horas, no por servicios extraordinarios sólo, sino en algunos casos por servicios estructurales (Bomberos, Policía Local), además del significativo aumento de horas en la Escuela de música. En el año 2014, a partir de junio se integran a la plantilla del Servicio de Extinción de incendios 22 bomberos y hay una bajada importante en la cuantía y en el 2015, vuelve a subir al ser este un año electoral y aumentan las gratificaciones especiales en Policía local.

El aumento de gratificaciones especiales, viene dado en algunos casos por falta de personal en las áreas, y en otros casos por una escasa planificación y organización de las mismas, así como por una falta de aplicación de los calendarios en algunas áreas. Resaltar, que los colectivos de Policía Local, Bomberos y algún que otro colectivo, experimentan una subida de gratificaciones anuales en estos años, por la falta de personal, como por ejemplo en Bomberos, a esto tenemos que añadir “el decreto” de mínimos de efectivos por guardia, que se estableció en 9 bomberos en el año 2008. Esto, ha supuesto un importante gasto en años de falta de personal en el servicio, pues sólo la cuantía de una guardia extraordinaria en el servicio de extinción de incendios es de 24h y se abona la cantidad de 856,96 €

Las gratificaciones especiales, que aquí se reflejan son las aquellas que se abonan pero son mucho más pues algunas se compensan en Tiempo Libre.

Las horas extraordinarias, tienen menor cuantía debido a que los laborales, en su mayoría compensan las horas en Tiempo Libre, sino la cifra que se reflejaría año a año, sería mayor, pero en ningún alcanzaría ninguna de las cifras que se muestran en el cuadro de datos de gratificaciones especiales.

Finalmente, sería necesario realizar un análisis de los datos con mayor profundidad, desagregando los conceptos, viendo las fechas en las que se realiza y cruzarlo con los calendarios de los diferentes colectivos, para poder determinar las horas extraordinarias reales, de horas estructurales, factores organizativos que conllevan a realizar esas horas, etc....

5.2 DATOS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

5.2.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

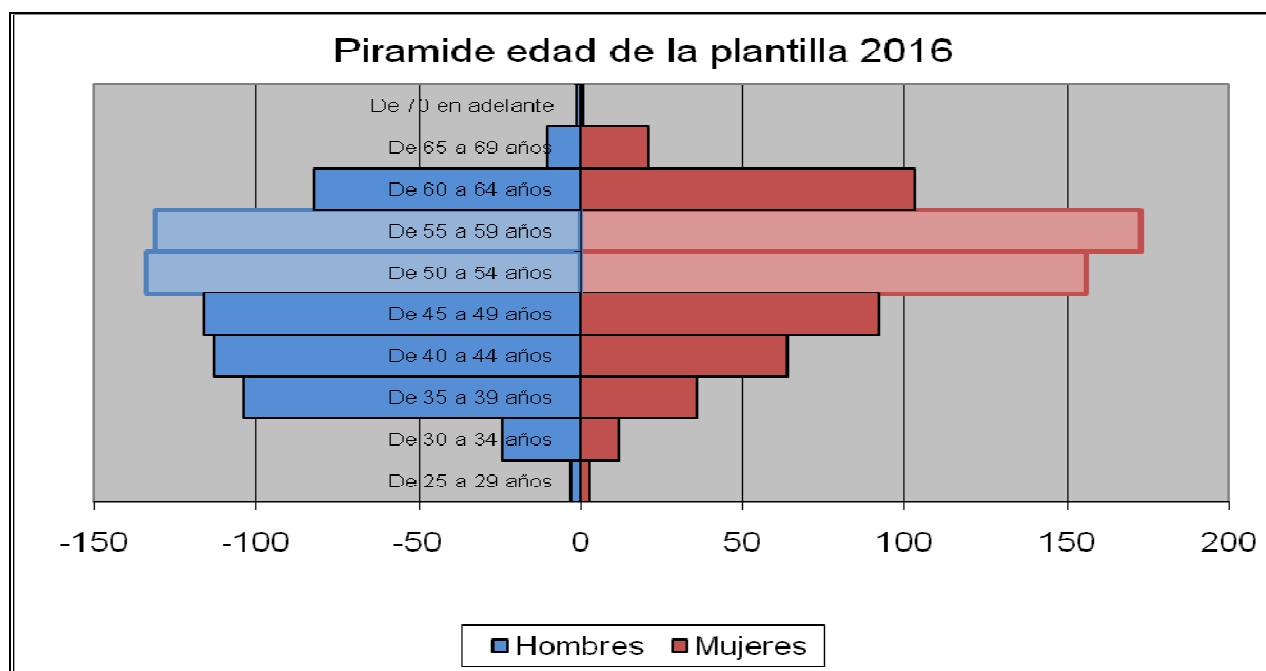
La plantilla desagregada por sexo



Nº de efectivos por sexo	
Hombres	718
Mujeres	661

La plantilla municipal, presenta equilibrio en cuanto al sexo se refiere. El sexo masculino, representa un 52,1% con un número de efectivos de 718 hombres y, el sexo femenino representa un 47,9% con un número de efectivos de 661, del total de la plantilla municipal (**1379 efectivos**).

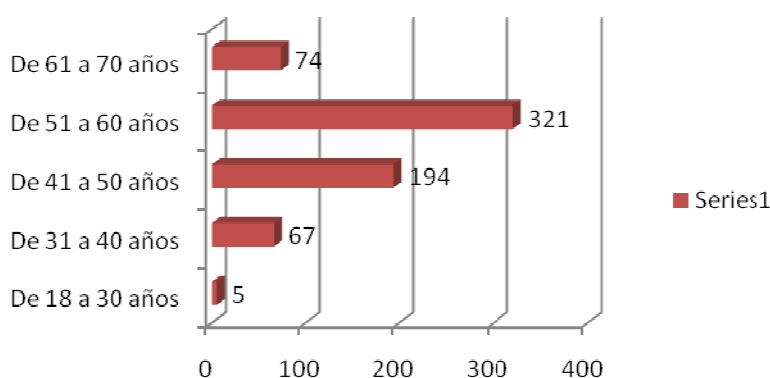
Edad de la Plantilla



Tramos de edad	Mujeres	Hombres	Total general
De 25 a 29 años	3	3	6
De 30 a 34 años	12	24	36
De 35 a 39 años	36	104	140
De 40 a 44 años	64	113	177
De 45 a 49 años	92	116	208
De 50 a 54 años	156	134	290
De 55 a 59 años	173	131	304
De 60 a 64 años	103	82	185
De 65 a 69 años	21	10	31
De 70 en adelante	1	1	2
Total general	661	718	1379

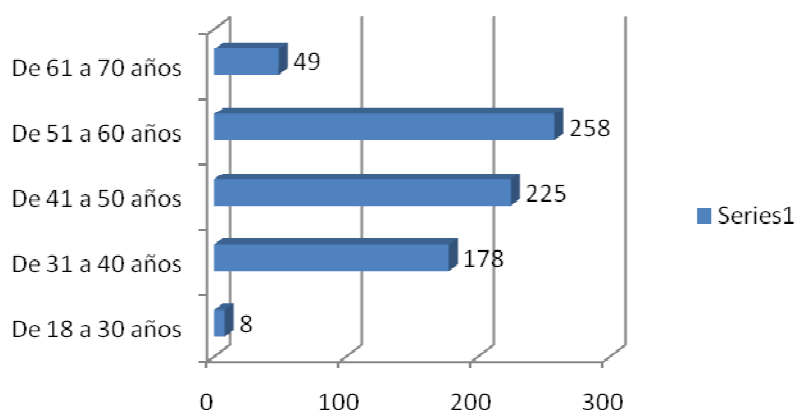
DESAGREGADO POR SEXO, EN TRAMOS DE 10 AÑOS.

Mujeres por tramos de Edad



MUJERES	TOTALES
De 18 a 30 años	5
De 31 a 40 años	67
De 41 a 50 años	194
De 51 a 60 años	321
De 61 a 70 años	74

Hombres por tramos de Edad



HOMBRES	TOTALES
De 18 a 30 años	8
De 31 a 40 años	178
De 41 a 50 años	225
De 51 a 60 años	258
De 61 a 70 años	49

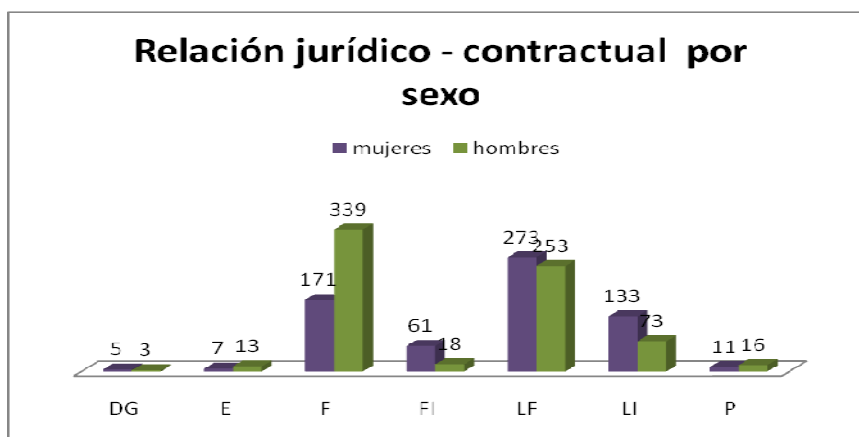
En términos generales, la plantilla del Ayuntamiento de Leganés, es una **plantilla muy envejecida**. El porcentaje de representación del total de la plantilla, de mayor a menor y por grupo de edad, es el siguiente:

El grupo de edad más amplio es el de 51-60 años, que representa un 41,98% de la plantilla, siendo las mujeres el grupo más numeroso; continua por número de personas el tramo de edad de 41-50 años, representando un total 30,38%, siendo también más numeroso el grupo de mujeres. El grupo de edad de 31-40 años que representa el 17,76%, siendo el grupo más numeroso el de hombres en este tramo de edad. A continuación el grupo con más número de personas es el tramo de 61-70 años, representando el 8,91%, siendo el grupo de mujeres, de nuevo, más amplio que el de hombres. Por último, el tramo de edad de 18 – 30 años, representando el 0,94%, es el tramo más joven y más bajo en cuanto a número de personas, y el sexo masculino un poco más numeroso, aunque se puede hablar casi de equilibrio, entre hombres y mujeres.

En conclusión, las mujeres son más numerosas en los tramos de mayor edad, siendo incluso el número de mujeres mayor el que va a finalizar su relación jurídico – contractual, es decir que se jubilan en los próximos años, que el de hombres.

Existe un mayor número de hombres en los tramos más jóvenes, debido fundamentalmente a que el mayor número de nuevas incorporaciones, ha sido en los colectivos más masculinizados, es decir, en los colectivos de policía local y bomberos. El personal temporal, que ha podido acceder desde las bolsas temporales de empleo, accede a la plantilla con una edad en los tramos de edad más altos, más en unos grupos profesionales que en otros, pues las bolsas de empleo al menos del grupo profesional AP, ha reclutado perfiles profesionales que venían de los talleres de empleo y con un perfil ya desde los SEPE, de mayores de 45 años. Además, las bolsas de consolidación de empleo temporal son amplias situándose la media de edad entre los tramos más altos. Es más, hay personas de esta bolsa que se han jubilado siendo interinas. A esto hay que añadir los años que llevamos sin OEP y las limitaciones que año tras año ha ido estableciendo la normativa en referencia a la tasa de reposición de efectivos.

Relación jurídica – contractual por sexo



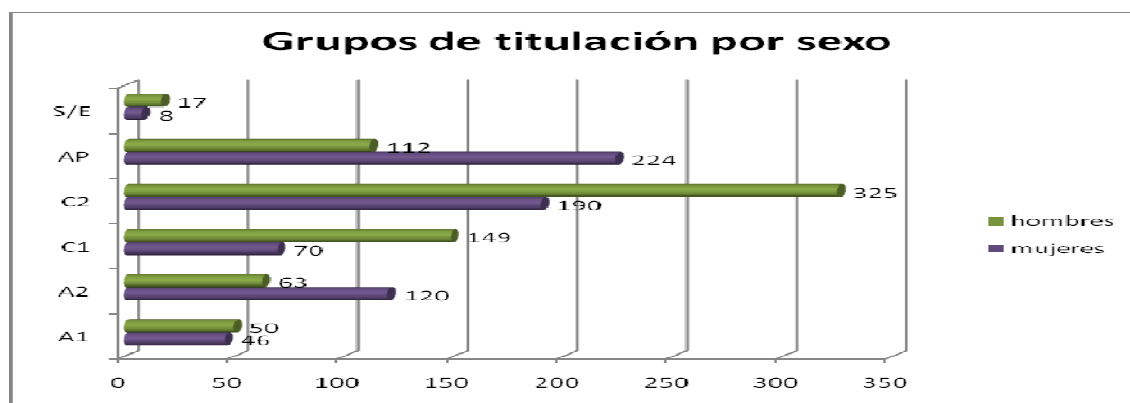
	DG	E	F	FI	LF	LI	P
mujeres	5	7	171	61	273	133	11
hombres	3	13	339	18	253	73	16

DG: Directores/as Generales. E: Eventuales. F: Funcionarios. FI: Funcionarios Interinos. LF: Laborales fijos. LI: Laborales interinos. P: Políticos.

En referencia, a la relación jurídica – contractual por sexo, se observa que hay menos personal funcionario fijo mujeres, que hombres. Esto es consecuencia de que el grupo mayoritario en funcionarios es el colectivo de policía local y bomberos, dos colectivos especialmente masculinizados y en los que la mujer esta infrarepresentada en uno de ellos y (Policía Local), en otro, no existe representación de mujeres (Bomberos). Sin embargo, en el grupo de funcionarios interinos, si que es mayor el sexo femenino, triplicando la tasa de hombres, esto se debe a la bolsa de consolidación de empleo en Auxiliares Administrativos y personal técnico municipal. Lo mismo ocurre en la tasa de la laborales Interinos, que las mujeres duplican a la de hombres. Por ello, se puede concluir que la temporalidad afecta de manera más importante al sexo femenino.

En relación al personal político, eventual y direcciones generales, existe una menor representación de mujeres, siendo la mayor diferencia dentro del personal eventual.

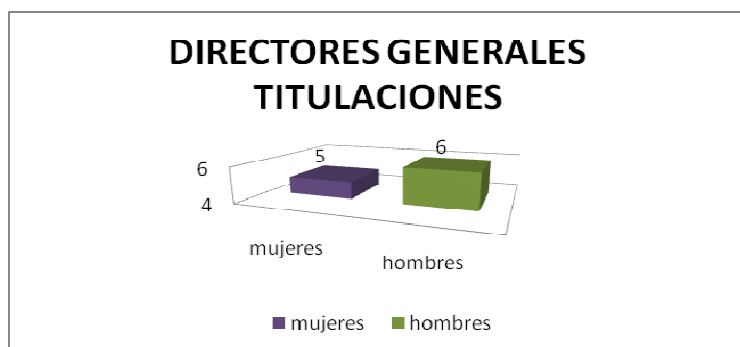
Grupos de titulación por sexo.



	A1	A2	C1	C2	AP	S/E
mujeres	46	120	70	190	224	8
hombres	50	63	149	325	112	17

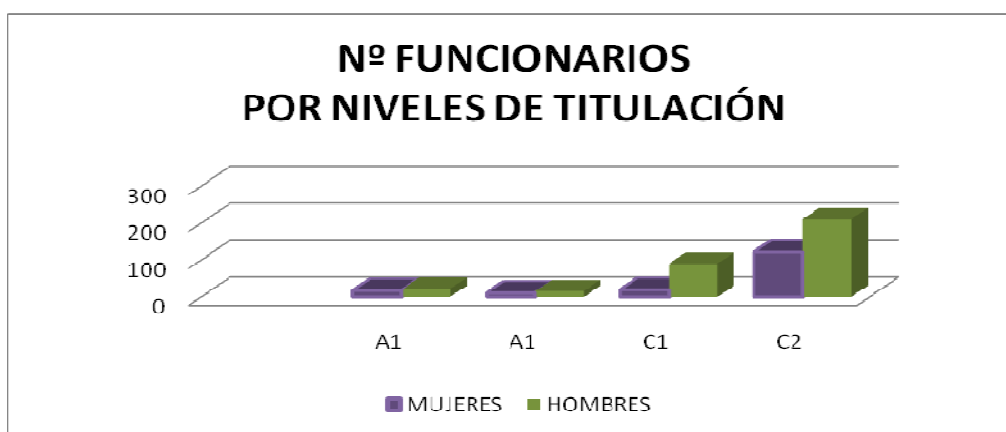
En los grupos de titulación por sexo, cabe destacar que existe casi un equilibrio entre el personal técnico A1, entre hombres y mujeres, sin embargo casi el doble de mujeres está en el grupo profesional A2, siendo la mitad, el de hombres. Continuando hacia el C1, aparecen el doble de hombres que de mujeres, pues en este grupo se encuentra el colectivo de Bomberos (que son 81). El C2, el grupo de titulación con mayor número de efectivos, siendo mayoría hombres, pues en este grupo se encuentra la mayoría de la plantilla de policía local, colectivo muy masculinizado. Por el contrario, en el grupo AP nos encontramos con el doble de mujeres frente a hombres, y responde a que en este grupo están, los conserjes de instalaciones deportivas, subalternos de dependencias turnos, limpieza y conserjes de colegios, colectivos muy feminizados, en su mayoría.

Grupos de titulación por relación jurídica – contractual



DIRECTORES/AS GENERALES	
	A1
mujeres	5
hombres	6

En relación al cuerpo de Directores Generales, se le requiere ser A1 y tener competencias en la materia del área a la que se les va a asignar y existe un equilibrio entre hombres y mujeres.

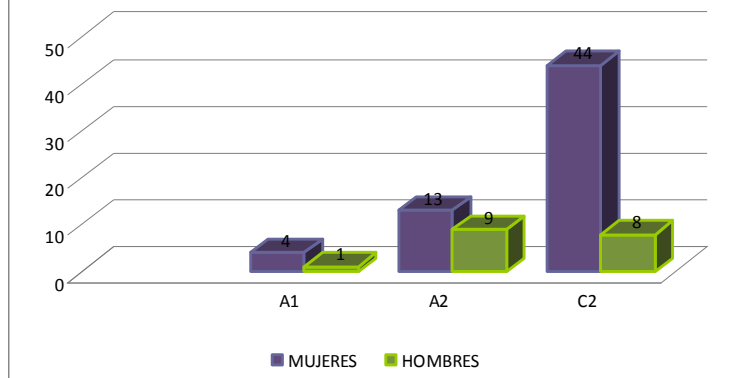


FUNCIONARIOS				
	A1	A2	C1	C2
MUJERES	18	11	20	122
HOMBRES	22	16	90	211

En referencia, al cuerpo de funcionarios municipales, el número mayor de efectivos funcionarios, en comparación con el resto grupos profesionales, está en el nivel titulación C2. Cabe destacar, el sexo masculino como predominante, pues es el grupo de titulación en el que se encuentra la policía local. En este grupo, el grueso fundamental que representan las mujeres es el de Auxiliares Administrativos. En el C1, el sexo masculino viene representado por Bomberos y las Administrativas representarían a las mujeres.

En los grupos A1 y A2, existe casi equilibrio de mujeres y hombres, pero que en referencia al resto de grupos titulaciones, existe un número escaso de técnicos y técnicas municipales en áreas centrales del Ayuntamiento, como Urbanismo, Industrias, Hacienda, Recursos Humanos, Órganos como Asesoría Jurídica, etc....

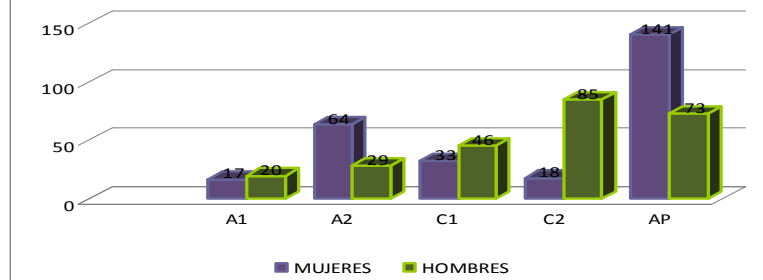
**Nº FUNCIONARIOS INTERINOS
POR NIVELES DE TITULACIÓN**



FUNCIONARIOS INTERINOS			
	A1	A2	C2
MUJERES	4	13	44
HOMBRES	1	9	8

En el cuerpo de funcionarios interinos, sin embargo en todos los grupos de titulación que se representan en el gráfico, las mujeres son mayoría, siendo el C2, en el que se quintuplica el número con respecto al de hombres y que está representado por el número de auxiliares administrativos interinas. En el grupo A2 y A1, también el sexo mayoritario es el de mujeres, aunque la diferencia con respecto a los hombres, es menor. Se puede comprobar que incluso existe un número escaso de técnicos y técnicas municipales también en funcionarios interinos. En el grupo C2 funcionarios interinos, continúa la misma tendencia de funcionarios. Esto, viene a confirmar la falta de agilidad en el desarrollo de ofertas públicas de empleo en años anteriores, así como el desequilibrio en la representación por sexo en los distintos grupos de titulación.

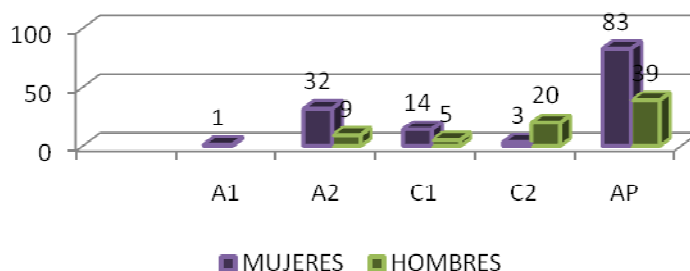
Nº LABORALES POR NIVELES DE TITULACIÓN



LABORALES FIJOS					
	A1	A2	C1	C2	AP
MUJERES	17	64	33	18	141
HOMBRES	20	29	46	85	73

En cuanto a los laborales, las mujeres representan mayoría en el grupo A2 y en el grupo AP, así como en el A1, un equilibrio con respecto a los hombres. El grupo A2, está representado por las mujeres que trabajan en el área social (Trabajadoras Sociales, Maestras de EEII, Psicólogas, pedagogas, etc...), colectivos más feminizados en la mayoría de áreas finalistas. Y en el grupo AP, personal de limpieza, subalternos, conserjes, que también son colectivos feminizados.

**Nº LABORALES TEMPORALES POR NIVELES
DE TITULACIÓN**



LABORALES TEMPORALES					
	A1	A2	C1	C2	AP
MUJERES	1	32	14	3	83
HOMBRES		9	5	20	39

En cuanto a los laborales temporales, en los grupos de titulación A2 y AP se da la circunstancia de un gran número, de mujeres. Muchas personas, están pendientes del desarrollo de las OEP pasadas. Son mujeres, la mayoría en el grupo A2, C1 y grupo AP, las que por tanto tienen una mayor temporalidad frente a los hombres. En el A1, existe un equilibrio con respecto a los hombres. El grupo A2, está representado por las mujeres que trabajan en el área social (Trabajadoras Sociales, Maestras de EEII, etc...), colectivos más feminizados en la mayoría de áreas finalistas. Y en el grupo AP, personal de limpieza, subalternos, conserjes, que también son colectivos feminizados. Esta tendencia confirma la situación de los laborales temporales, y por tanto no existe un equilibrio entre sexo en los diferentes grupos profesionales.

6.3. JUBILACIONES.

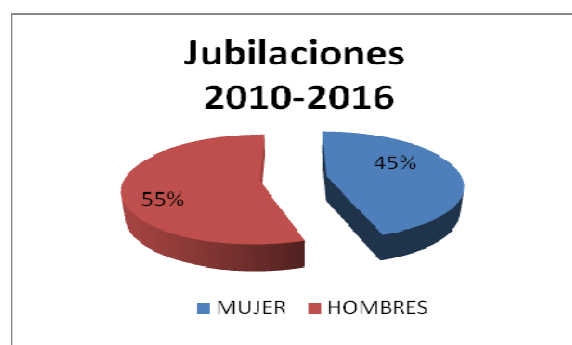
DATOS DE JUBILACIONES (Periodo 2010 a 2016)

Las jubilaciones que se han producido durante el periodo del 2010 al 2016 (hemos podido incorporar los datos del 2016) han sido un total de 370 jubilaciones, representando un 45% de mujeres jubiladas frente a un 55% de hombres jubilados, tal y como se refleja en el gráfico.

En Diciembre de 2010, se realizan diferentes contrataciones temporales e interinas que vienen arrastradas por la sucesión de contratos temporales de años anteriores, de necesidades y déficit de personal en áreas concretas o de exigencias de convenios. El volumen de estas plazas más otros interinajes que se arrastraban de otros años y que fueron conformando ofertas de años pasados, conforman la OEP de 2011, siendo en total 182 plazas, diferenciándose 140 plazas de laborales en diferentes categorías y 42 plazas de funcionarios, en la categoría de C2.

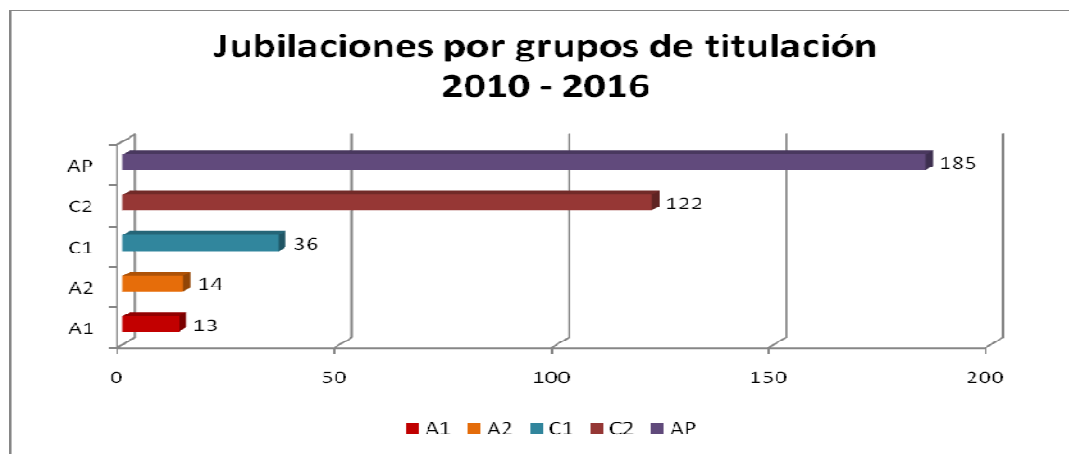
La Oferta de Empleo Público 2011, ha generado una bolsa importante de empleo temporal en estos años, convirtiéndose en este momento en un importante número de plazas de consolidación de empleo al no desarrollarse en su momento.

¿Podemos plantearnos que las jubilaciones netas que se han producido en este periodo, son entonces 188 jubilaciones? Es aventurarse mucho, pues como comentamos en el párrafo anterior hay plazas que se arrastraban de años muy anteriores al 2010.



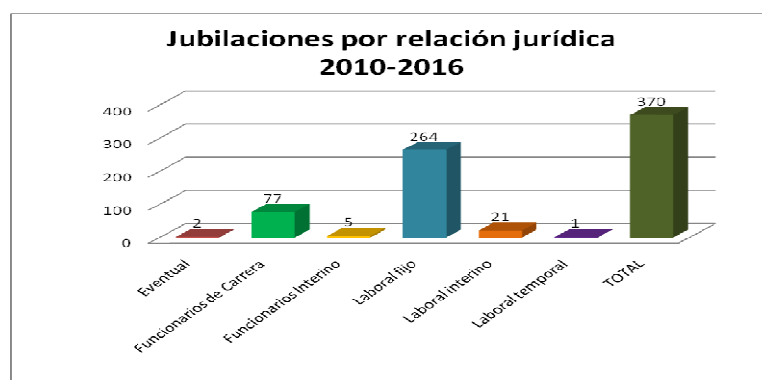
JUBILACIONES 2010-2016	
MUJER	166
HOMBRES	204
TOTAL	370

Las jubilaciones se han producido en diferentes grupos profesionales, siendo el de agrupaciones profesionales (personal de medio ambiente, mantenimiento y régimen interior) el de mayor número con 185 jubilados y jubiladas. El segundo grupo, es el grupo C2, con 122 jubilados y jubiladas (servicios administrativos, servicios de mantenimiento – mandos-, obras, personal auxiliar de servicios finalistas, etc....). El siguiente grupo es de 36 jubilaciones en el C1 pertenecientes a servicios administrativos, delegaciones finalistas, etc.) Y con 14 jubilaciones en el grupa A2 y A3, correspondiente a los servicios finalistas, administrativos, urbanismo, obras, del personal técnico y directivo.



JUBILACIONES POR GRUPOS DE TITULACIÓN	TOTALES
A1	13
A2	14
C1	36
C2	122
AP	185
TOTALES	370

En consecuencia, hay que decir que el impacto en la estructura organizativa de las jubilaciones, ha sido importante tanto para los puestos operativos o de procesos, como aquellas jubilaciones que se han producido en la toma de decisiones técnicas o en las competencias técnicas especializadas, pues la organización no genera nuevos proyectos y ni se agilizan las decisiones. Un ejemplo de ello lo podemos ver en urbanismo, servicios sociales, educación, etc....



JUBILACIONES POR RELACIÓN JURÍDICA	TOTALES
Eventual	2
Funcionarios de Carrera	77
Funcionarios Interino	5
Laboral fijo	264
Laboral interino	21
Laboral temporal	1
TOTAL	370

El resultado de los datos de cruzar las jubilaciones con la relación jurídica, es el siguiente: las jubilaciones de manera abrumadora se han producido en los laborales, que sumados los fijos y temporales hacen un total de 296 jubilaciones frente a 84 jubilaciones de personal funcionario.

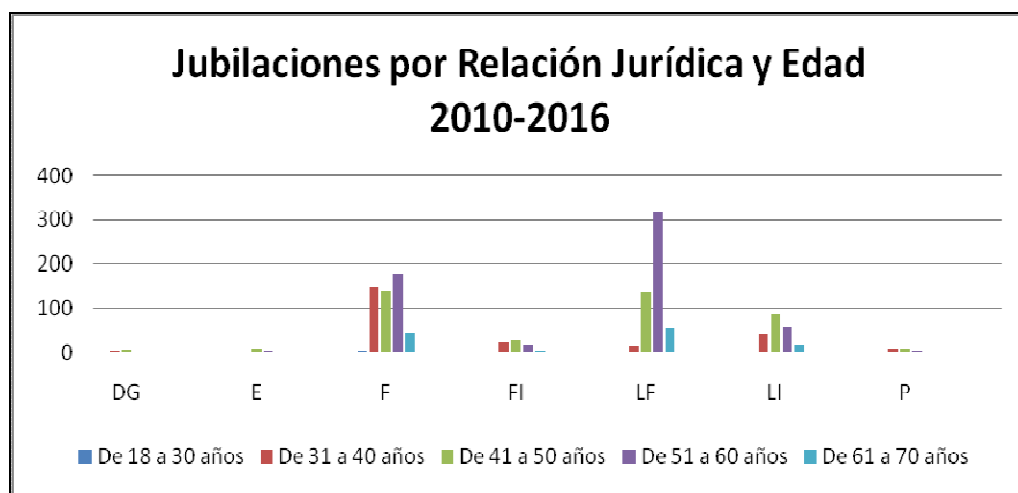
Es cierto, que el proceso de funcionarización que se realizó para el personal de los servicios administrativos centrales del ayuntamiento (auxiliares administrativos y administrativos), sumado al aumento de los colectivos de seguridad ciudadana y emergencias, hace que los efectivos municipales se hayan equilibrado entre funcionarios y laborales, aunque ese equilibrio es en términos globales.

Sin embargo, en las áreas centrales municipales, con las jubilaciones que se han producido en la estructura de dirección del Ayuntamiento, ha supuesto que se haya agravado eficacia organizativa, pues realmente están vacantes plazas de cualificación y especialización como por ejemplo que exista sólo una arquitecta municipal en un municipio de las características de Leganés.

Esta falta de personal y de personal funcionario al no cubrirse estas jubilaciones en áreas municipales, como urbanismo, obras, industrias, etc, trae como consecuencia, ineficacia e ineficiencia de la administración, concentración de responsabilidad en pocas personas y no en equipos, falta de personal funcionario en áreas de decisión que marca la normativa.

Y por último, sería necesario realizar una ordenación jurídica de la plantilla municipal de manera racional y planificada, estableciéndose si fuera preciso una nueva segunda fase de funcionarización.

Jubilaciones por relación jurídica y edad



En el siguiente gráfico, hemos cruzado la edad de la plantilla con la relación jurídica. Los datos, a destacar, es que el mayor número de efectivos, tanto en funcionarios de carrera como en laborales fijos, está en el tramo de 51 a 60 años. En el tramo, de 31 a 40 años, el más “joven”, es funcionario. En el tramo de 18 a 30 años también corresponde a funcionarios y hay una persona.

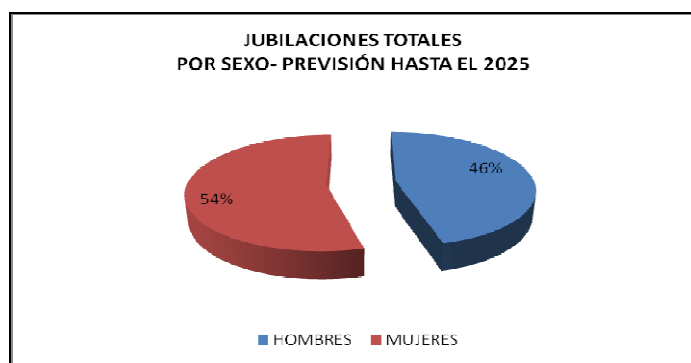
Un dato a resaltar es, que tanto en los funcionarios interinos como en los laborales temporales la franja de edad mayoritaria está entre 41 a 50 años, lo que significa que el personal que ha ingresado de las bolsas de empleo, no está en el tramo más joven.

Esta situación nos debe llevar a realizar una reflexión sobre ¿cómo realizamos el reclutamiento de candidatos y candidatas para la selección en cualquier puesto de nuestra plantilla?, ¿De dónde los reclutamos? y sí los criterios que se proponen de selección son los más idóneos, más aún, siendo que el catálogo de puestos en vigor es un catálogo obsoleto.

En este sentido, sería necesario realizar una revisión de nuestro sistema de selección, analizando el reclutamiento de las candidaturas, el acceso, el proceso de selección, las pruebas y criterios de selección que están incluidas en las bases, así como la conversión del catalogo de puestos en catalogo de competencias por puesto.

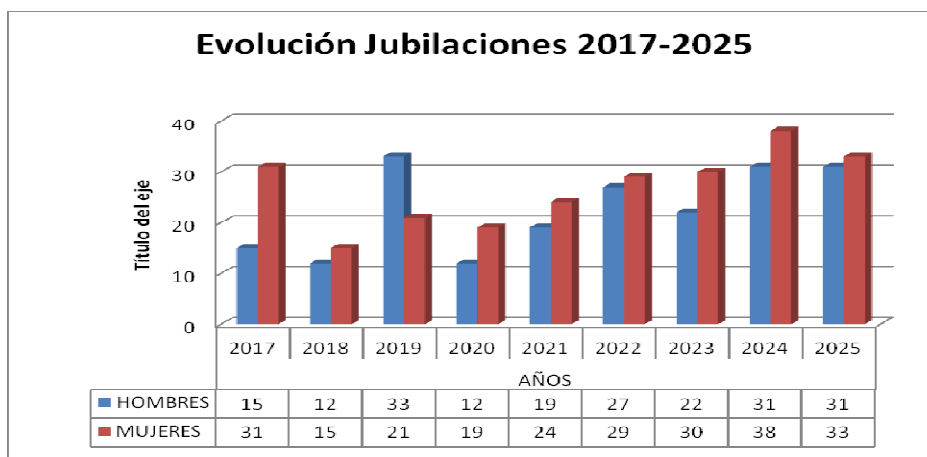
6.4. Evolución de las Jubilaciones 2017 - 2025

Y por último, en los dos últimos gráficos, hemos realizado una proyección de las jubilaciones para los próximos años, para el periodo 2017 – 2025 por sexo. El total de jubilaciones en el 2025 de hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Leganés es de 202 y el de mujeres 240.



	2025	HOMBRES	MUJERES
JUBILACIONES		202	240

La evolución de las jubilaciones del 2017 al 2025, nos lleva a la reflexión de la necesidad de planificar los recursos humanos municipales, con el objetivo de poder responder en cualquier momento a las necesidades de los y las ciudadanas de Leganés, y anticiparnos a proveer los efectivos para no llegar a situaciones límites como la que se está viviendo en algunas áreas, en momentos de crisis como ahora.



7. CONCLUSIONES

Las conclusiones que podemos apuntar con los datos con los que hemos podido trabajar, son las siguientes:

La Reforma de la Administración Local, establece mayores controles y restricciones tanto a la hora de mantener servicios, como mayor fiscalización económica-financiera y mayor reducción y control de los recursos humanos:

- Se clarifican por primera vez las competencias municipales por ley, eliminando duplicidades y competencias impropias, para ajustar la Administración Local a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, esto no tiene nada que ver con las necesidades de la ciudadanía.
- Se establece un período transitorio de cinco años para el cambio de titularidad de las competencias de sanidad y educación, que serán exclusivas de las CC.AA., con la consiguiente reordenación de la financiación correspondiente.
- Las mancomunidades y EE.LL. menores que no presenten cuentas en el plazo de tres meses se disolverán. (Esto se ha quedado en suspenso)
- Se refuerza el papel de las y los Interventores municipales como funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Se favorece la iniciativa económica al limitar el uso de autorizaciones administrativas para iniciar una actividad económica.
- El sueldo de los miembros de las corporaciones locales se fijará anualmente en los Presupuestos Generales del Estado según la población del municipio y limitado al de Secretario de Estado.
- Se reduce el número de personal eventual y de cargos públicos con dedicación exclusiva en función de la población del municipio.

El Gobierno ha aprobado otras reformas de carácter estructural contenidas fundamentalmente en los Reales Decretos-Ley 3/2012 y 20/2012. Entre éstas destacan por su importancia las siguientes:

En retribuciones (2010 – 5% reducción de retribuciones, congelación de salarios, 2012, con la eliminación de la paga extra de Navidad).

- Restricciones a la contratación de personal temporal y la amortización de vacantes.

- La congelación de las Ofertas de Empleo Público para 2012, 2013 y 2014, estableciendo una tasa de reposición de efectivos cero con carácter general y del 10% limitada a determinados ámbitos, como la prevención del fraude y ciertos servicios.

- La habilitación legal del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito de la Administración Pública, para el personal no funcionario.

- La reducción de días de asuntos particulares y supresión de días adicionales a los días de libre disposición.
- La modificación de las condiciones de acceso y permanencia en situación de incapacidad temporal.
- La modificación de la edad para poder acceder a la jubilación ordinaria, elevándola de los 65 a los 67 años. La Ley introdujo un período transitorio de 14 años para la aplicación progresiva de esta medida.
- La extensión mínima de la jornada laboral del sector público a 37,5 horas semanales.
- Las medidas de empleo público sectoriales en los ámbitos docente y sanitario.
- El plan de reducción del absentismo.
- La modificación del régimen de incompatibilidades.
- La modificación del régimen de permisos sindicales.

Dentro de este contexto, en el Ayuntamiento de Leganés y con los datos de los que hemos podido disponer, las conclusiones son las siguientes:

- Tenemos una plantilla muy envejecida, que ha pasado de ser una plantilla con 1749 efectivos en el 2010 a 1379 en el 2016.
- Equilibrio en cuanto a sexo, en referencia a los datos globales, no en cuanto a colectivos, ni en las diferentes áreas.
- Equilibrio en cuanto a la relación contractual, laborales o funcionarios, en términos absolutos, sin embargo no por áreas. Escasez de personal funcionario en competencias directivas y técnicas en las áreas centrales o de gestión del Ayuntamiento.
- Falta de efectivos técnicos y directivos en diferentes áreas municipales, así como en mantenimiento y medio ambiente, efectivos operativos.
- Amplia bolsa de temporalidad, mayor tasa en mujeres que en hombres, por la nula tasa de reposición de efectivos, durante este periodo.
- Casí nulo desarrollo de ofertas de empleo publico creando una bolsa consolidación de empleo de casi 200 personas, en las que no se incluyen las jubilaciones producidas durante este año. Sólo se desarrollo la oferta de empleo público que arrastraba plazas de bomberos, ingresando en 2014, 22 bomberos.
- Nula movilidad profesional, ni horizontal ni vertical hasta finales del 2016 que se comienza a cumplir con lo que establece el Convenio Colectivo y el Acuerdo Regulador.

- Alta tasa de jubilaciones, produciéndose 370 bajas de la plantilla, siendo mayor la de hombres (204) que la de mujeres (166).
- Tasa de jubilaciones de aquí a nueve años de 442 efectivos en total y de media de anual de 49,1%, entre unos años y otros. Siendo la más baja el 2018 y la más alta el 2024.

Estos datos dibujan un panorama poco amable para el futuro de los Recursos Humanos de esta organización, pues aunque hemos conocido la noticia al cierre de este informe que es posible que se elimine la tasa de reposición de efectivos para el 2017, será difícil que ingresen más personal o igual, al personal que se jubila, en datos absolutos.

Necesitamos profundizar en este estudio, pues no hemos podido cruzar los datos generales que hemos obtenido, con el conocimiento de los objetivos que se plantean en los RRHH en relación con la ciudad, las NNTT, con los datos de la estructura organizativa, la cultura de la organización, el reclutamiento de los efectivos, las ofertas de empleo público, la movilidad profesional, la salud laboral, el absentismo, la formación, la igualdad de oportunidades, etc, para poder realizar una batería de propuestas de mejora de los Recursos Humanos.

¹ Se ha realizado un pequeño resumen de la legislación y normativa que se ha añadido a continuación como anexo, por si fuera de interés.

ANEXO

Legislación y Administración Pública.

A modo de resumen, apuntamos las siguientes consideraciones que se plasman en el estudio y que como consecuencia de las mismas luego han sido aprobadas diferentes leyes y RD.

En lo que se refiere al peso de las retribuciones de los empleados públicos (sueldos y salarios y cotizaciones sociales), éste se encuentra en el 11% del PIB en 2012, habiéndose reducido en un 1% del PIB desde 2009, acercándose así a la media de zona euro que se encuentra en el 10,5%, de acuerdo con Eurostat.

El tamaño de la Administración española en términos de empleados públicos experimentó en los últimos 10 años un fuerte crecimiento, siendo llamativo que, desde el comienzo de la crisis, entre el tercer trimestre de 2007 y el tercer trimestre de 2011, el empleo público se incrementó en 288.700 empleados, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Sin embargo, desde el tercer trimestre de 2011 hasta el primer trimestre de 2013, se ha producido una reducción del empleo público en 374.800 trabajadores. En este periodo, el empleo público ha caído un 11,6% frente al 7,7% en que ha disminuido la ocupación en el sector privado.

En consecuencia, analizando el nivel de ingresos y gastos públicos de nuestro país, se puede concluir que el sector público español es reducido en comparación con nuestros socios de la Unión Europea. Si atendemos a la estructura del gasto, desde el punto de vista funcional, con datos extraídos de los Presupuestos de las AA.PP. para el ejercicio 2012, el gasto social y en servicios públicos básicos representó el 65,92% del gasto público y cerca del 30% del PIB, sin contar los intereses de la Deuda. Y en cuanto al personal, en la AGE y las CC.AA. sólo el 25% de los empleados públicos se encuentran en las estructuras puramente administrativas, estando el resto dedicados a servicios de sanidad, educación, seguridad, defensa o justicia.

Respecto a su distribución territorial, casi la mitad del gasto público está gestionado por las CC.AA. y las EE. LL. Según los últimos datos disponibles de la OCDE, comparables con los de otros países de estructura descentralizada, la estructura de gastos en 2011 fue la siguiente: Gobierno central: 21,6%; Gobierno regional: 34,3%; Gobierno local: 12,3%; y Seguridad Social: 31,9%.

El proceso de descentralización ha producido un cambio en la distribución de los empleados públicos entre las Administraciones. De acuerdo con los datos del Registro Central de Personal, entre 1982 y 2012 los empleados de la Administración General del Estado (AGE) se han reducido a cerca de la cuarta parte; los de las CC.AA., prácticamente inexistentes en 1982, se han multiplicado por 30 y los de las EE.LL. se han multiplicado casi por 4.

La descentralización tanto del gasto como del empleo público que ha acompañado a la atribución de competencias se ha producido de forma acelerada y ello se ha visto acompañado por un crecimiento muy rápido de ambos en los Entes Territoriales. En muchos casos dicho crecimiento ha respondido a la creación de estructuras administrativas en áreas cubiertas por la AGE, lo que ha generado actuaciones redundantes en otras AA.PP. España es, por tanto, uno de los países con

mayor grado de descentralización de gasto de la OCDE. Por todo ello, cualquier reforma administrativa debe extenderse a las CC.AA. y las EE.LL.

LA REFORMA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Se ha inspirado en cuatro grandes apartados:

- 1) Disciplina presupuestaria y transparencia pública.
- 2) Racionalización del Sector Público. Supresión de órganos y entidades duplicadas, ineficientes o no sostenibles.
- 3) Mejora de la Eficiencia de las Administraciones Públicas.
- 4) Administración al Servicio de la Ciudadanía y de las Empresas.

1) Disciplina presupuestaria y transparencia pública, podemos señalar la nueva Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, primera reforma adoptada por el Gobierno durante su mandato, constituye el marco de referencia para la consolidación presupuestaria de todas las AA.PP.

Las novedades fundamentales que presenta la Ley son su aplicación al conjunto de las AA.PP., la mejora en la transparencia a todos los niveles de las Administraciones y la capacidad de control en la ejecución presupuestaria sustentada en nuevos instrumentos y medidas preventivas y correctivas. La reforma del artículo 135 de la Constitución española, en su nueva redacción dada en 2011, ha marcado un punto y aparte, pues es a partir de esta reforma cuando se consagra la estabilidad presupuestaria como principio rector que debe presidir las actuaciones de todas las Administraciones Públicas.

Cabe destacar, del análisis que hace la Comisión Cora, las siguientes consideraciones que se realizan con las Corporaciones Locales cumplieron sobradamente con el objetivo de déficit fijado en 2012 (0,3% del PIB), ya que lograron reducir el déficit hasta el 0,15% del PIB. En la consecución de este resultado han tenido un papel clave los 2.700 planes de ajuste que presentaron las EE.LL. que se adhirieron al Plan de Pago a Proveedores. Las medidas adoptadas por las EE. LL. han supuesto, respecto de 2011, un incremento de ingresos de 1.108 millones de euros y una reducción de gastos de 1.466 millones de euros.

Paralelamente, se ha procedido a una reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional en todos los niveles de la Administración, que en el caso de las CC.AA. se ha traducido en:

- Racionalización del número de entidades públicas instrumentales en las CC.AA.
- Reducción del personal del sector público empresarial y fundacional autonómico, hasta llegar a un total de 708 bajas en términos netos.

El Gobierno de la nación, ha iniciado los trámites para la creación de una Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, que velará por el estricto cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en todos los niveles de la Administración. Realizará una evaluación continua del ciclo presupuestario, de la deuda pública y de las previsiones macroeconómicas, y analizará el desarrollo y la ejecución de las políticas fiscales, con la finalidad de detectar de forma temprana las posibles desviaciones en los objetivos perseguidos.

La CORA planteó y se ha creado una **Central de Información**, que terminará con la dispersión existente en las fuentes de información pública en materia presupuestaria, financiera y económica y con los diferentes criterios aplicados a la hora de dar y ofrecer los datos. Esta central estará alojada en el portal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (www.minhap.gob.es) y se alimentará de los contenidos que aportarán los responsables de los datos, para lo cual se llevará a cabo la homogeneización de los criterios de publicación y se establecerá un sistema de gobernanza que permita el mantenimiento permanentemente actualizado y completo de los contenidos de la central y que en este caso, gracias a ella, disponemos de los datos que hemos utilizado para el informe del análisis de ingresos de nuestro estudio.

Adicionalmente, el proyecto de **Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**, prevé un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública, que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas; reconoce y garantiza el acceso a la información –regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo–; y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento, lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública.

2) Racionalización del Sector Público. Supresión de órganos y entidades duplicadas, ineficientes o no sostenibles, el informe plantea lo siguiente:

b) **Eliminación de duplicidades con las CC.AA.**, en este sentido, el estudio plantea la especial configuración del régimen autonómico español hace que surjan duplicidades e ineficiencias, que impiden que se haga plenamente efectivo el principio «una Administración, una competencia». La premisa que recorre el objetivo de este apartado en el informe es “poder seguir prestando el mismo servicio, con igual o mejor calidad, a menor coste”.

a-1) Se refuerzan los mecanismos de planificación conjunta o de gestión integrada en aquellos ámbitos en los que, pese a no detectarse la existencia de duplicidades en sentido estricto, concurren competencias sectoriales y territoriales.

a-2) Se prevé la conexión de las bases de datos y los registros públicos estatales y autonómicos en distintos ámbitos, de especial relevancia para, por un lado, disponer del título habilitante en todo el territorio nacional para desempeñar una actividad; por otro, para conocer la totalidad de actuaciones públicas en cada sector (prestaciones asistenciales, subvenciones, ayudas a la actividad empresarial...)

a-3) Se plantea, que por parte de órganos estatales, se asuman funciones realizadas por órganos autonómicos. Este es el caso de las competencias atribuidas a los Tribunales de Cuentas, Agencias de Protección de Datos, Juntas Consultivas de Contratación Administrativa, Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales, agencias de evaluación del ámbito universitario, etc.

a-4) Otras medidas pretenden mejorar la eficacia y eficiencia mediante la compartición de medios entre las distintas Administraciones, que van desde las oficinas en el exterior hasta la conservación

de carreteras, las plataformas de formación de empleados públicos o de gestión de centros educativos.

A-5) Se plantea la conveniencia de analizar los Observatorios existentes, evitando su proliferación con la finalidad de mejorar su funcionamiento y la calidad de sus trabajos.

c) Racionalización de la Administración Institucional y del sector público empresarial y fundacional del Estado.

Desde el inicio de la legislatura, el Gobierno ha adoptado numerosas decisiones dirigidas a racionalizar el sector público institucional, empresarial y fundacional, reformando el régimen legal aplicable a los directivos de empresas y organismos públicos y adoptando planes de reducción de entidades.

La Administración Institucional, fijará los criterios identificativos de cada tipo de ente, su sistema de control económico-financiero y el régimen de contratación y de personal. También se preverá, para aunar esfuerzos, que diferentes AA.PP. puedan estar representadas en una misma entidad. La creación de cualquier nuevo organismo o entidad pública deberá ir acompañada de una justificación estricta de las razones que lo motivan, en la que se valore la existencia de posibles duplicidades, y los medios humanos, materiales y financieros de que va a disponer para desempeñar su función, lo que será evaluado periódicamente, de modo que, en caso de no subsistir las razones o los recursos que fundamentaron la constitución de la entidad, se procederá a su extinción. Este proceso ha llevado a la supresión de diferentes organismos, fundaciones del sector público empresarial del Estado. En muchos casos, fusionando y en otras eliminando.

d) Reforma local

Con **Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local** se intenta realizar una clarificación de las competencias municipales, no con mucho éxito, con el objetivo evitar duplicidades y se limita el ejercicio de «competencias impropias» en base a criterios de “eficiencia”, según se estima en el informe, lo que supondrá un ahorro de al menos 7.129 millones de euros en el periodo 2013-2015. Las medidas previstas, en la Ley, son:

- Se clarifican por primera vez las competencias municipales por ley, eliminando duplicidades y competencias impropias, para ajustar la Administración Local a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- Se establece un período transitorio de cinco años para el cambio de titularidad de las competencias de sanidad y educación, que serán exclusivas de las CC.AA., con la consiguiente reordenación de la financiación correspondiente.
- Las mancomunidades y EE.LL. menores que no presenten cuentas en el plazo de tres meses se disolverán.

- Se refuerza el papel de los Interventores municipales como funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Se favorece la iniciativa económica al limitar el uso de autorizaciones administrativas para iniciar una actividad económica.
- El sueldo de los miembros de las corporaciones locales se fijará anualmente en los Presupuestos Generales del Estado según la población del municipio y limitado al de Secretario de Estado.
- Se reduce el número de personal eventual y de cargos públicos con dedicación exclusiva en función de la población del municipio.

3) Mejora de la eficiencia de las AAPP

a) Respecto al **Empleo Público** se han implantado una serie de reformas de carácter estructural que han contribuido a garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de gasto público y déficit, y a mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de nuestra economía. Ya desde el inicio del proceso de reforma se adoptaron medidas coyunturales para reducir el gasto en el sector público, como la congelación de salarios en 2012 y 2013, la supresión de una paga extra en 2012, así como las restricciones complementarias a la contratación de personal temporal y la amortización de vacantes. Junto a estas medidas, el Gobierno ha aprobado otras de carácter estructural contenidas fundamentalmente en los Reales Decretos-Ley 3/2012 y 20/2012. Entre éstas destacan por su importancia las siguientes:

- La congelación de las Ofertas de Empleo Público para 2012, 2013 y 2014, estableciendo una tasa de reposición de efectivos cero con carácter general y del 10% limitada a determinados ámbitos, como la prevención del fraude y ciertos servicios.
- La habilitación legal del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito de la Administración Pública, para el personal no funcionario.
- La reducción de días de asuntos particulares y supresión de días adicionales a los días de libre disposición.
- La modificación de las condiciones de acceso y permanencia en situación de incapacidad temporal.
- La modificación de la edad para poder acceder a la jubilación ordinaria, elevándola de los 65 a los 67 años. La Ley introdujo un período transitorio de 14 años para la aplicación progresiva de esta medida.
- La extensión mínima de la jornada laboral del sector público a 37,5 horas semanales.
- Las medidas de empleo público sectoriales en los ámbitos docente y sanitario.
- El plan de reducción del absentismo.
- La modificación del régimen de incompatibilidades.
- La modificación del régimen de permisos sindicales.

Además de las medidas señaladas en párrafos anteriores la Secretaría de Estado de AA.PP. está ultimando el diseño de las actuaciones que harán posible desarrollar otras estrategias que han

venido a definirse como de innovación y eficiencia en la configuración y gestión del empleo público. Las más relevantes, que se describen en el informe de la CORA, se concretan en:

- Determinación del régimen jurídico del personal que participa en la prestación de los servicios públicos, con el objeto de diferenciar el personal laboral del funcionario.
- Elaboración de catálogos de cuerpos de personal que, por desempeñar funciones críticas para el servicio público, ejercen estas competencias de forma específica, previendo para el resto medidas de promoción horizontal.
- Reconsideración del personal eventual, de modo que se concilie el carácter discrecional del nombramiento con el cumplimiento de ciertos requisitos de experiencia y capacitación profesional, así como homologación del número de eventuales en unidades equiparables;
- Diseño de herramientas de medición de cargas de trabajo que faciliten la asignación eficiente de recursos humanos y establecimiento con carácter general de mecanismos para la evaluación del desempeño.
- Articulación de mayores mecanismos de movilidad interna y movilidad interadministrativa para un uso lo más eficiente posible de los recursos de los que dispone cada Administración, canalizando hacia los sectores deficitarios parte de los efectivos ubicados en sectores que se consideren excedentarios, afectando también a las distintas Administraciones Territoriales.

b) Implantación del sistema de medición de la eficiencia

La CORA propone que estos sistemas, que ya existen y se aplican en determinadas unidades de la AGE, se generalicen de modo que permitan medir la carga de trabajo en las unidades administrativas, calcular el tiempo medio de tramitación de los expedientes, evaluar la productividad de cada unidad y compararla con las homogéneas, lo que posibilitará reasignar recursos y ajustar las retribuciones. Con ello, además, se podrá corregir la demora con la que se resuelven los procedimientos en las unidades tramitadoras. Se podrá publicar en las páginas web de los organismos el tiempo de tramitación de los procedimientos con mayor incidencia en los ciudadanos, así como las variaciones en el mismo.

c) Nuevo procedimiento de elaboración de los capítulos 2 y 6 de los Presupuestos Generales del Estado

La búsqueda de una mejor asignación de los recursos presupuestarios para gastos corrientes en bienes y servicios e inversiones reales, ha llevado a la CORA a recomendar introducir en la metodología de elaboración de los presupuestos de los capítulos 2 y 6 medidas para potenciar que aquellas actividades de naturaleza homogénea que gestionan los diferentes Departamentos se presupuesten con los estándares más eficientes que se deduzcan, bien de las mejoras prácticas observadas o de un análisis teórico que optimice la obtención de valor por los recursos económicos utilizados. Se tratará de introducir criterios analíticos que permitan juzgar si la cantidad que se propone presupuestar para un gasto concreto (energía, limpieza, suministros,

etc.) es la que se correspondería con una gestión óptima del servicio o suministro (superficie, número de empleados, etc.), de modo que ya no se fije el presupuesto en función de lo ejecutado el año anterior y la restricción adicional que proceda, sino según se indica, sería en función de lo que realmente se necesite gastar en cada partida.

d) Ley de Impulso de la Factura Electrónica y creación del Registro Contable

La Ley será aplicable a todas las Administraciones, incluidas las entidades institucionales, CC.AA. y EE.LL., e incluye actuaciones dirigidas a los proveedores y a las AA.PP. Con este proyecto se pretende agilizar los procedimientos de pago al proveedor mediante el uso de la factura electrónica en el sector público y también en el sector privado, profundizando en las iniciativas europeas en este sentido. Se implantará la obligación de presentación en un registro administrativo de las facturas expedidas por los proveedores a cualquier Administración Pública y se creará un punto general de entrada de facturas electrónicas para que los proveedores puedan presentarlas y se tramiten electrónicamente. Con ello se tendrá certeza de las facturas pendientes de pago existentes, se mejorarán los controles a los efectos de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y se efectuará un seguimiento de los períodos medios de pago a los efectos del cumplimiento de la legislación de lucha contra la morosidad de las Administraciones.

4) Administración al Servicio de la Ciudadanía y de las Empresas

a) Ley de unidad de mercado

La Ley de Garantía de la Unidad de Mercado, analizada en el plenario de la CORA, persigue la simplificación de las trabas administrativas para el acceso y ejercicio de las actividades económicas en las diferentes CC.AA. y la libre circulación de bienes y servicios en todo el territorio nacional. La ley está basada en la confianza mutua y en la responsabilidad de todas la Administraciones mediante la colaboración ex ante y ex post para el control y la supervisión.

b) Codificación del derecho

El informe de la OCDE sobre la gestión y racionalización de la regulación existente en España del año 2000 ya señalaba que la revisión de los marcos legislativos no era sistemática y que en la tradición legal no existían herramientas como las revisiones periódicas finales obligatorias o la fijación de fechas de caducidad.

Impulsar cuanto antes, en el ámbito de la AGE, la elaboración de textos refundidos sobre las citadas materias, para lo que se considera necesaria la aprobación de una ley ordinaria que habilite al Gobierno para la elaboración de los correspondientes textos.

c) Ley de deuda comercial

La situación persistente de morosidad de las AA.PP. ha supuesto que hayan incumplido el plazo legal para el pago a sus proveedores de 30 días, aumentando de este modo su deuda comercial. Un incremento en el período medio de pago a proveedores (PMP), y por tanto de su deuda comercial, pone en riesgo la sostenibilidad financiera de las AA.PP., al mismo tiempo que dificulta el cumplimiento en el medio plazo de sus objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda

pública. Por ello, la CORA plantea la conveniencia de aprobar una nueva regulación para integrar el control de la deuda comercial en el principio de sostenibilidad financiera e introducir el concepto de período medio de pago a proveedores (PMP) con el fin de controlar la deuda comercial.

Todas las Administraciones tendrán un plan de tesorería que incluya información relativa a la previsión de pagos a proveedores y que garantice el cumplimiento del PMP.

d) Manual de reducción de cargas

El proceso de simplificación administrativa y de reducción de trabas burocráticas tiene por objeto medir los costes administrativos e identificar y reducir las cargas administrativas. De acuerdo con el Manual Internacional del Modelo de Costes Estándar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se entiende por «costes administrativos» los costes incurridos por las empresas, el sector asociativo, los poderes públicos y los ciudadanos para cumplir las obligaciones legales de facilitar información sobre sus actividades o su producción, ya sea a las autoridades públicas, ya sea a entidades privadas. El término «información» ha de interpretarse en el sentido más amplio posible.

En este sentido, la medida propuesta por la CORA consiste en elaborar un Manual de Reducción de Cargas Administrativas y Mejora Regulatoria para la AGE, al que deberá ajustarse cada Ministerio para presentar proyectos de reducción de cargas, con especial incidencia en la medición de los tiempos de tramitación de los procedimientos.

e) Grandes proyectos de simplificación.

Las medidas propuestas en este ámbito consisten en la simplificación y reducción de cargas administrativas en los procedimientos relacionados con la gestión del dominio público hidráulico, la gestión del dominio público marítimo-terrestre, la autorización ambiental integrada, la gestión de residuos, los procedimientos de evaluación ambiental y la responsabilidad ambiental.

Ventanilla única aduanera. En la actualidad, la gestión aduanera impone al operador de aduanas una serie de cargas administrativas redundantes y repetitivas, especialmente en relación con la presentación de documentación para el despacho de mercancías. Esta situación impacta desfavorablemente en la actividad de numerosas empresas, dedicadas, además, a un sector tan esencial para la dinamización económica como es el comercio exterior. La CORA, plantea la creación de una ventanilla única electrónica, que agrupe los trámites que ahora se tienen que seguir en dependencias de varios ministerios (MAGRAMA, MINECO, AEAT, MSSSI) que permita acortar tiempos y plazos de tramitación, unificar y refundir formularios, reducir documentación en papel relacionada con las mercancías objeto de comercio exterior, así como agilizar el despacho de mercancías.

f) Impulso de la administración electrónica

La utilización de medios electrónicos facilita y abarata la relación de los ciudadanos y las empresas con las AA.PP., la CORA plantea, entre otras, las medidas que se exponen a continuación

— Mejora de los servicios horizontales de Administración Electrónica.

- Se plantea la potenciación de la Plataforma de Intermediación de Datos (PID) como medio para hacer efectivo el derecho de los ciudadanos a no presentar documentos que ya obren en poder de la Administración y la puesta en funcionamiento del Registro Electrónico de Apoderamientos (REA), así como el incremento de su uso por las AA.PP.
 - el establecimiento de un Tablón Edictal Único de las AA.PP. que centralizaría en un emplazamiento electrónico («Boletín Oficial del Estado») las notificaciones por comparecencia que realizan actualmente.
 - plantea el impulso del sistema de subastas electrónicas, tanto en el ámbito judicial como administrativo
- Generalizar la emisión de documentos sanitarios europeos sin desplazamiento a las oficinas. El propósito de este proyecto es facilitar a los ciudadanos la solicitud y obtención de la Tarjeta Sanitaria Europea o el Certificado Provisional Sustitutorio.
 - Cita previa del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Implantación del sistema de Cita Previa en las 707 Oficinas de prestaciones del SEPE.
 - Informe de estar al corriente del pago de cuotas a la Seguridad Social. Creación de un servicio telemático en Sede Electrónica de la Seguridad Social que permita a los empresarios conocer su situación de cotización a la Seguridad Social.
 - Fomento de la prestación de servicios personalizados por medios telemáticos de la AEAT, en particular los servicios RENO, CERO e incremento de las actuaciones administrativas automatizadas.
 - Unificación y simplificación de los sistemas de identificación y autenticación no avanzados en el ámbito de la AEAT. Potenciación del uso de los certificados de empleado público.
 - Extensión de la presentación electrónica de declaraciones y otros documentos. Es objetivo de la AEAT incorporar cada vez más contribuyentes a la presentación de declaraciones y otros documentos por vía telemática, incrementando así la prestación de servicios personalizados, centrados en las necesidades de los ciudadanos, permanentemente actualizados, de fácil acceso, sencillos e intuitivos.
 - Comunicación telemática de externos y de arrendatario y conductor habitual al registro de vehículos. El proyecto persigue establecer un nuevo canal de comunicación en línea, integrado con otras Administraciones o Agentes externos (AEAT, Ayuntamientos, Entidades Gestoras del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica, Registros Mercantiles y Aseguradoras) para que los interesados puedan anotar en el Registro de Vehículos información relativa al cumplimiento de obligaciones tributarias, las cargas o gravámenes y la vigencia del seguro del vehículo.
 - Cita previa electrónica Jefaturas de Tráfico. Se trata de desarrollar un software que permita que los ciudadanos, bien a través de la página web www.dgt.es o a través del segundo nivel del portal 060, obtengan una cita previa para acudir a realizar sus trámites a las Jefaturas de Tráfico.
 - Implantación de un nuevo expediente judicial electrónico (NEJE) en la Audiencia Nacional (Juzgados Centrales de lo contencioso-administrativo y Sala de lo contencioso-administrativo) y Sala de lo social del Tribunal Supremo.
 - Tramitación electrónica de nacimientos y defunciones desde los centros sanitarios. Para los nacimientos, la medida consiste en la unificación de los trámites ante la Oficina del Registro Civil en el centro sanitario donde hayan tenido lugar, de modo que éste haga de ventanilla única,
 - Para las defunciones, el proyecto permitirá la comunicación por medios electrónicos al Registro Civil del hecho del fallecimiento, con las cautelas necesarias por si éste se hubiera producido en circunstancias que hicieran necesaria la intervención judicial.

- Receta electrónica interoperable del Sistema Nacional de Salud (SNS). Se pretende apoyar las iniciativas de las CC.AA. para el desarrollo e implantación de la receta electrónica, introduciendo mecanismos para que los sistemas de receta electrónica de dichas Comunidades ínter operen entre sí en el ámbito del SNS y posteriormente de la UE.
- Creación de una base de datos de tarjeta sanitaria del SNS. El principal valor que supone la creación de la Base de Datos de Tarjeta Sanitaria del SNS es que permite la identificación de todos los ciudadanos a través de un único código nacional, inequívoco y vitalicio, en todo el territorio. Ello, junto con el Proyecto de Tarjeta Sanitaria Única, que regula el formato físico de las diferentes tarjetas del SNS existentes hoy en día, va a permitir mejorar la identificación del paciente y su pertenencia al SNS de España.
- Implantación de la historia clínica digital interoperable (HCD). Se trata de una pieza clave para la implantación de las TIC en el sistema sanitario. La HCD integra la información clínica y de gestión relevante para el profesional sanitario (o los diferentes profesionales que intervengan sobre un mismo paciente), fruto de sus observaciones y decisiones a lo largo del proceso asistencial. La HCD no debe entenderse sólo como un mecanismo de almacenamiento y recuperación de datos, sino también como un elemento de relación entre los diferentes profesionales y entre estos y los pacientes a lo largo de todo el proceso asistencial.

g) Apoyo a las empresas y a la inversión La eliminación de trabas burocráticas a las empresas y emprendedores ha sido una constante en el proceso de simplificación administrativa abierto en España en los últimos años. Consciente de ello, la CORA propone las siguientes medidas:

- Publicación de todas las licitaciones tanto del Sector Público Estatal como las de las CC.AA. en una Plataforma única de Contratación del Sector Público. El Informe contempla la publicación electrónica en la Plataforma de Contratación del Sector Público de los perfiles de contratante de todo el sector público.
- Participación de las Oficinas consulares en la obtención del número de identificación fiscal (NIF) y certificado electrónico por los no residentes. El proyecto contempla la suscripción de un convenio de colaboración entre la AEAT y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación para la asignación de Números de Identificación Fiscal (NIF) a no residentes, desde las Oficinas Consulares.
- Simplificación administrativa en la contratación pública. Se trata de simplificar los trámites de contratación previstos actualmente para facilitar el acceso de las empresas –especialmente PYME– a la contratación pública e incrementar la eficiencia del gasto público para garantizar los mejores resultados posibles de la contratación en términos de relación calidad precio.
- Simplificación de los trámites administrativos para la apertura de una empresa. Reducción de tiempos y costes en la creación de empresas. Existen una serie de iniciativas en marcha para facilitar la creación de empresas. Así, el proyecto de simplificación administrativa «Emprende En Tres», elevado por la CORA a la aprobación del Consejo de Ministros el 31 de mayo de 2013, establece un sistema para integrar la declaración responsable que ha sustituido a la licencia municipal en el sistema de constitución telemática de sociedades, de modo que se pueda remitir, ajustada a un modelo al que se habrán adherido los municipios, por vía electrónica al Ayuntamiento, con lo que la apertura real de la empresa será inmediata.

La unificación de la Ventanilla Única Empresarial y los Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación para la constitución de empresas, de manera que constituyan una red única de fácil acceso; o la legalización de los libros de actas de las sociedades limitadas por vía telemática.

— Investigación, innovación y desarrollo. Se plantea la simplificación de la evaluación científico-técnica de proyectos y otras ayudas de fomento de la investigación. La medida incluye:

- (a) la adopción progresiva de un modelo de evaluación basado en la preselección de las propuestas con aportación de un número reducido de documentos;
- (b) la extensión de la utilización obligatoria del «Curriculum Vitae Normalizado (CVN)»; (c) la adopción de criterios y procedimientos comunes para el conjunto de las AA.PP. y (d) la adopción de formularios simplificados de evaluación.

h) Atención al ciudadano

— Punto de Acceso General. Una de las iniciativas más importantes de la CORA es establecer un auténtico punto de acceso general como portal de entrada del ciudadano a las AA.PP. y a toda la información de carácter horizontal sobre las actividades, la organización y funcionamiento de la Administración y la realización de trámites y servicios más relevantes.

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, en su artículo 8, así como el Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la ley anterior, tanto en su introducción como en sus artículos 7, 8, 9, 24 y 31, y en su Disposición Adicional segunda, prevén el establecimiento de un Punto de Acceso General (PAG) electrónico a las AA.PP. y definen, regulan y describen las características básicas que deberá tener el mismo. Actualmente, el portal www.060.es, dirigido a la ciudadanía y a los emprendedores con la finalidad de orientarlos en su relación con las Administraciones, hace las funciones de PAG. A pesar de ser uno de los portales más visitados de la AGE es una marca poco conocida e identificable como Administración del Estado o Gobierno y carece de las funcionalidades exigibles a un verdadero PAG. Es necesario rediseñar y poner en marcha un nuevo portal que cumpla, al menos, los requisitos señalados en la normativa que lo regula y que responda a las expectativas que los ciudadanos esperan de él. La implantación del punto de entrada único del ciudadano permitirá a éste acceder, desde un mismo lugar, a la información de las distintas AA.PP., orientarle en sus relaciones con la Administración, iniciar actuaciones administrativas y conocer el estado de tramitación de éstas en cualquier momento, así como acceder a los servicios que la Administración pone a su disposición a través de una ordenación por materias o por «hechos vitales».

— Extensión del servicio de teléfono 060 a todas las AA.PP., centralizando los números de teléfono de atención al ciudadano 901, 902 y geográficos de los diferentes departamentos y organismos en la plataforma de telefonía «en la nube» de la red 060. La Administración dispone actualmente de una plataforma de telefonía de Red Inteligente en la nube que da servicio de forma continuada (24x7x365). La mencionada plataforma está conectada al Sistema de Aplicaciones y Redes para las Administraciones (Red SARA) que permite prestar servicios en red, de modo que el servicio es alojado por una operadora telefónica en la nube y se transfiere la llamada a los distintos organismos. Se trata de extender este servicio a todas las AA.PP. convirtiéndolo en verdaderamente universal.

— Desarrollo de la oficina electrónica de información a los ciudadanos y gestión de prestaciones de la Seguridad Social. El proyecto pretende transformar el actual modelo de atención del Instituto Nacional de la Seguridad Social, basado en la atención presencial, incorporando como una opción efectiva el canal telemático. La oficina electrónica permitirá que el ciudadano realice íntegramente cualquier tipo de gestión administrativa, obteniendo una respuesta instantánea a sus solicitudes, ya que el dispositivo permitirá automatizar los procesos de gestión.

- Visibilidad de la oferta de trabajo. Esta medida, analizada por la CORA, fue incluida en el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que prevé el establecimiento de un único Portal de Internet en el que figuren todas las ofertas de empleo –las que llegan a los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA. y al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)– a disposición del conjunto de la ciudadanía y de las empresas que oferten puestos de trabajo.
- Informatización de la Oficina electrónica de información y asistencia a víctimas del terrorismo. Se permitirá a las víctimas del terrorismo un acceso privado al estado de su procedimiento, y se proporcionará una asistencia electrónica de la Oficina desde cualquier punto con conexión a Internet, estableciendo también un acceso público electrónico para obtener información sobre las víctimas, sobre sus derechos y la actividad de la oficina. Se incorporan, además, diversas mejoras de gestión de la Oficina.
- Establecimiento del «BOE a la carta». El Sistema electrónico de alertas personalizadas implantado en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) se completará con el desarrollo de nuevos servicios de búsqueda personalizada y la puesta a disposición de los ciudadanos, de forma gratuita, de códigos electrónicos que contienen toda la normativa en vigor relativa a una determinada materia.