

El estatuto de la Función Pública a debate

VV. AA.

Madrid, Ed. Colex, 2003, 331 páxinas

Todo aquel estudioso que teña dedicado parte do seu tempo á análise da Función Pública española é consciente de que neste campo subsisten moitos e moi diversos problemas xurídicos que urxentemente demandan unha solución apropiada; algúns deles son comúns a tódolos países da Unión Europea, outros son específicos do noso Ordenamento xa que teñen a súa orixe na particular evolución histórica do sistema de Emprego Público español; para algúns deles, a doutrina, xa propuxo solucións *prima facie* satisfactorias e, máis ou menos, pacíficas, para outros aínda se está lonxe de conseguir unha resposta adecuada. Non obstante esta variedade das súas características definitorias, a meirande parte dos devanditos problemas teñen en común o feito de que a solución que requiren non se pode obter na vixente regulación da Función Pública que se caracteriza por ser obsoleta, provisional e fragmentaria.

Así, na actualidade, o núcleo do réxime do Emprego Público, que en esencia engloba a definición da relación estatutaria e o cadro xeral de dereitos e deberes dos funcionarios, está disciplinado fundamentalmente polo texto articulado da Lei de funcionarios civís do Estado, Decreto 315/1964, do 7 de febreiro (en adiante, LFCE). Este texto articulado, que ten case corenta anos de vixencia, é unha lei preconstitucional que contén, polo tanto, unha regulación allea á ac-

tual estrutura administrativa e ós valores que inspiran a Constitución de 1978. En consecuencia, é unha norma que non permite dar unha resposta adecuada nin á complexidade do Estado autonómico, nin ás transformacións que se teñen producido nos últimos decenios na organización das administracións públicas, nin ós cambios que sufriron as demandas profesionais dos empregados públicos. Trátase, en definitiva, dunha lei vetusta, que consagra un modelo que non ten capacidade para afrontar, con garantías de éxito, os novos desafíos que se lle presentan á Función Pública española.

Desde hai vinte anos, o lexislador é consciente do progresivo envellecemento que sofre a disciplina do Emprego Público e da súa paulatina inadecuación á nova realidade económica, social e política do noso país. De modo que a obsolescencia da devandita regulación xa podería ter dado lugar, a mediados da década dos oitenta, a unha reordenación da Función Pública a través da instauración dun novo Estatuto dos funcionarios públicos. Sen embargo, isto non foi posible pola falla de decisión do lexislador, que se limitou a aproba-la Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública (en adiante, LMPRFP). Con esta lei, como se pode inferir, en primeiro lugar, do seu propio nome, e en segundo lugar, do seu contido, un heteroxéneo conxunto de disposicións, o lexislador non pretendeu establecer un Estatuto da Función Pública de nova planta, que consagrara unha reforma en profundidade do Emprego Público, senón que fundamentalmente intentou solucionar determinados problemas inmediatos a través da reorientación parcial do modelo vixente. Así, a LMPRFP marcou o inicio dunha etapa lexislativa, que se prolonga ata a actualidade con diversas reformas devandita lei (como, por exemplo, as que levaron a cabo a Lei 23/1988, do 28 de xullo, a Lei 22/1993, do 29 de decembro ou a Lei 42/1994, do 30 de decembro), caracterizada pola realización de rectificacións fragmentarias do réxime da Función Pública carentes dun plano rector que as guíe. Como consecuencia desta elección operada polo lexislador –é dicir, optar por tal sistema de intervencións puntuais dilatando o acometer unha verdadeira reforma do Estatuto da Función Pública, a pesar da conciencia da súa necesidade– o réxime español do Emprego Público presenta unha acusada tinguadura de provisionalidade.

Ademais, este sistema de intervención puntual ten como secuela que hoxe en día a Función Pública en España estea regulada por un conxunto de normas dispersas, algunha preconstitucional coma a LFCE, e outras posteriores á Constitución, coma a LMRFP, a Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas (en adiante, LIPSAP), ou a Lei 9/1997, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das administracións públicas, entre outras. Neste sentido, se ben a Constitución Española (en adiante, CE) explicitamente tan só esixe que a lei regule o Estatuto dos funcionarios, indicando os seus contidos necesarios, non cabe dúbida da conveniencia, desde a perspectiva do principio de seguridade xurídica recollido no seu

artigo 9.3, de acabar con esta dispersión normativa mediante a aprobación dun texto único que conteña o réxime xurídico dos empregados públicos.

En conclusión, á vista deste panorama lexislativo, parece claro que non convén dilatar por máis tempo a reforma da Función Pública española. É imprescindible substituí-la actual regulación obsoleta, fragmentaria e provisional mediante a promulgación dunha lei que regule de forma global o Estatuto dos funcionarios públicos e que solucione os problemas que se detectan na actual regulación do Emprego Público, ou, alomenos, a súa maior parte, para dotar á sociedade española da Administración pública eficaz que necesita, pois é *condictio sine qua non* para a súa existencia que os empregados públicos que a integran estean correctamente formados, suficientemente especializados, adecuadamente motivados e socialmente recoñecidos.

Neste sentido, a finais da década dos noventa o Goberno presidido polo Sr. Aznar, tomou conciencia da necesidade de levar a cabo a antedita reforma, e, en consecuencia, decidiu abandona-la liña do reformismo puntual, dedicando durante máis de dous anos parte dos seus esforzos a elaborar, de forma consensuada cos sindicatos CC.OO., UGT e CSI-CSIF, un Proxecto de lei sobre o Estatuto da Función Pública (en adiante, PLEFP) que se aprobou o 25 de xuño de 1999. Sen embargo, non foi posible que este proxecto se transformase en lei, debido a que a súa tramitación parlamentaria foi interrompida pola convocatoria de eleccións xerais, de tal forma que a disolución das Cortes provocou o decaemento do devandito proxecto. Sorprendentemente, trala nova victoria do Partido Popular, aínda non se procedeu a reactiva-lo citado proxecto. Se ben durante esta segunda lexislatura do Partido Popular, o ministro de Administracións Públicas, Sr. Arenas, anunciou a súa intención de negociar un pacto de Estado coas comunidades autónomas, concellos, sindicatos e partidos políticos, para reformar e simplifica-la Función Pública. En palabras do propio ministro, trataríase de acordar unha especie de «Pacto de Toledo sobre a Función Pública» (*El País*, 12 de novembro de 2002).

Ante esta perspectiva é positivo que se abran foros para discutir sobre o Emprego Público, porque os debates que se manteñan neles, por unha parte, impiden que se apague a conciencia da necesidade da reforma, e, por outra parte, serven para achegar importantes reflexións sobre cómo regular no mellor dos modos posibles cada un dos diferentes aspectos que conforman un moderno e eficaz Estatuto de la Función Pública. Así, en novembro de 2002, animadas, sen ningunha dúbida, por esta dobre motivación, tiveron lugar na Facultade de Dereito da Universidade Nacional de Educación a Distancia unhas Xornadas de estudo sobre o Estatuto da Función Pública organizadas pola Universidade Nacional de Educación a Distancia e a Federación de Servicios e Administracións Públicas de CC.OO. Nestas xornadas, das que trae causa o libro que se recensiona aquí, investigadores, sindicalistas, políticos e funcionarios abordaron, ó fío do exame do PLEFP, algúns dos temas que necesariamente integrarán a futura regulación do Emprego Público.

Nas devanditas xornadas, Leandro González Gallardo, administrador civil do Estado e ex director da Función Pública, disertou sobre as razóns que impulsaron e o modo en que se levou a cabo a xestación do PLEFP. Destaca na súa exposición o irrefutable conxunto de razóns que ofrece para xustificala necesidade de tal regulación. Tales razóns son: en primeiro lugar, a oportunidade de regular o código básico de dereitos e obrigas dos funcionarios, o cal actualmente, por unha parte, está fragmentado, e, por outra parte, non recolle os principios e valores constitucionais; en segundo lugar, as transformacións que modificaron a estrutura do Estado, na medida en que o presente modelo de Emprego Público non serve para satisfacer as esixencias dun Estado autonómico profundamente descentralizado e diversificado funcionalmente; en terceiro lugar, os cambios que se produciron nos ámbitos nos que actúan as organizacións públicas, xa que variaron notablemente tanto as tecnoloxías, coma o marco financeiro, de modo que o vixente sistema de Función Pública non serve para proporcionarlles ás administracións públicas a axilidade e flexibilidade que esixen as novas dinámicas sociais, sendo, en consecuencia, imprescindible implantar un sistema moderno de xestión de recursos humanos e de ordenación do traballo; e, en último lugar, os cambios na cultura e nas demandas dos empregados públicos, os cales esixen un marco avanzado de dereitos e un sistema eficaz de negociación colectiva, ademais de maiores oportunidades profesionais.

Como se dixo antes, un dos obxectivos das Xornadas sobre o Estatuto da Función Pública, foi, sen dúbida, buscar novas solucións ós problemas que se presentan no seu marco. Neste sentido, unha fonte da que sempre se poden extraer ideas para reflexionar é o dereito comparado, por isto resulta de notable interese a conferencia pronunciada por Jesús Ángel Fuentetaja Pastor, profesor titular de dereito administrativo, na que describiu as liñas xerais actuais e as tendencias que se observan nos modelos de Emprego Público existentes en Francia, Inglaterra e Italia. A elección destes tres ordenamentos para a individuación de principios e solucións a problemas xerais que presenta o Emprego Público é moi acertada dadas as relacións históricas ou de tendencia que tales ordenamentos teñen co actual sistema español de Función Pública. Así, o modelo francés, paradigma da opción estatutaria para articular a vinculación dos empregados á Administración pública, adóptase en España, se ben de forma matizada, a mediados do século XIX; fundamentalmente del tomáronse numerosos aspectos do seu réxime de corpos ós que se asignan grandes funcións públicas deseñadas de maneira abstracta. Pola súa parte, o modelo inglés de Emprego Público, baseado, pola contra, no estudio analítico dos postos de traballo, introdúcese a mediados dos anos sesenta no acervo da Función Pública española coa LFCE que levou a cabo unha reordenación do Emprego Público baixo a directriz de incorporar elementos estruturais tomados do devandito sistema, como, por exemplo, a técnica da clasificación dos postos de traballo. Finalmente, o actual modelo italiano de Emprego Público, que se caracteriza por reconducir ó dereito laboral o réxime xurídico dos empregados públicos, proporciona un exemplo práctico

dos problemas, e, tamén dos acertos, que implica o camiño cara a un modelo laboralizado de Función Pública, modelo que conta en España con non poucos defensores, e ó que a LMRFP nos acercou na medida en que, por un lado, incorporou á regulación do Emprego Público técnicas e conceptos propios do dereito laboral en múltiples aspectos da relación funcionarial, e, por outro lado, consagrou un sistema global de Emprego Público mixto, baseado na coexistencia de funcionarios, sometidos ó dereito administrativo, e de traballadores suxeitos ó Ordenamento laboral.

Pola súa parte, o profesor Luciano Parejo Alfonso, catedrático de dereito administrativo, abordou, no marco das citadas xornadas, o tema dos límites ós que estarán sometidas as comunidades autónomas no desenvolvemento do futuro Estatuto da Función Pública.

O profesor Parejo iniciou a súa disertación precisando o cadro competencial na materia Función Pública. Así, en primeiro lugar, sinalou que os principais títulos habilitantes para a lexislación do Estado sobre a Función Pública son, por unha parte, o Réxime estatutario da Función Pública (artigo 149.1.18ª CE), e, por outra, o Réxime local (artigo 148.1.2ª CE, en relación co artigo 149.1.18ª CE). De acordo coa interpretación que deles fai o Tribunal Constitucional, é responsabilidade do lexislador estatal establecer con carácter básico o Estatuto de tódolos funcionarios. Tales títulos encontran o seu límite na autonomía das comunidades autónomas e na autonomía local.

Ademais destes dous títulos competenciais principais, o profesor Parejo destacou a existencia dun título cruzado: o artigo 149.1.1ª CE que habilita ó lexislador estatal para regula-las condicións básicas que garanten a igualdade de tódolos españois no exercicio dos dereitos e no cumprimento dos deberes constitucionais. Este título competencial, como indicou o profesor Parejo, presenta o problema de determinar cál debe se-la súa relación cos títulos competenciais principais, é dicir, cál é a correspondencia que debe existir entre a regulación básica e a disciplina das condicións básicas. O profesor Parejo, sobre a base da xurisprudencia do Tribunal Constitucional, inclínase por considerar que o artigo 149.1.1ª CE se debe entender como complemento dos títulos competenciais principais, de modo que as competencias lexislativas específicas en materia de Función Pública e de Réxime local que lle atribúe a Constitución non sexan suficientes para que o lexislador estatal poida definir enteira e debidamente o mínimo común uniforme que representa o réxime estatutario dos empregados públicos, xa que este ha de acadar cuestións non cualificables de básicas, podería exercer, como complemento, a competencia prevista no artigo 149.1.1ª CE.

En segundo lugar, o título para a lexislación das comunidades autónomas, por un lado, respecto da súa Función Pública, radica no núcleo duro a súa autonomía, é dicir, na súa potestade de autoorganización, o límite ó que se encontran sometidas as comunidades autónomas no exercicio do devandito título encóntrase na súa posición de mero desenvolvemento del Estatuto básico fixado polo lexislador estatal, e, por outro lado, respecto da regulación da Función Pú-

blica local, a competencia das comunidades autónomas límitase ó desenvolvemento da lexislación básica estatal, tendo tal actividade o límite infranqueable do respecto á autonomía local.

Finalmente, despois de describir cál é a extensión mínima do réxime estatutario do Emprego Público e de esclarecer cál é a estrutura interna do ordenamento da Función Pública, o profesor Parejo abordou o problema de determinar cál ha de se-la densidade da regulación das bases do Estatuto da Función Pública, mostrándose partidario, neste punto, de que se recoñeza unha ampla liberdade tanto ó lexislador estatal como ós lexisladores autonómicos na configuración do Estatuto da Función Pública.

Deixando atrás as cuestións de alcance xeral, e entrando xa no estudio de concretos aspectos da regulación do Emprego Público, no curso das citadas xornadas sobre a Función Pública española organizadas pola UNED e CC.OO., Federico A. Castillo Blanco, profesor titular de dereito administrativo, analizou os sistemas de selección no Emprego Público español e realizou interesantes propostas para mellora-la selección do persoal ó servizo das administracións públicas. De entre elas, a título de exemplo, é conveniente destacar dúas.

En primeiro lugar, o profesor Castillo Blanco sinalou a necesidade de adoptar unha nova concepción dos procedementos selectivos. Segundo a súa opinión, é preciso concibi-lo proceso selectivo como un procedemento que non finaliza coa realización dunhas probas selectivas, senón que estas, coas necesarias modificacións que permitan mellora-la súa fiabilidade, han de ser seguidas por un período de adecuación do candidato a funcionario público á organización administrativa na que pretende presta-los seus servizos e, en concreto, ó posto de traballo que deberá desempeñar, quedando a relación xurídica que une ó aspirante a funcionario coa Administración Pública condicionada, en canto ó seu mantemento, ó éxito de tal adecuación. Ademais, nos devanditos procesos, segundo o profesor Castillo Blanco, deben valorarse, a través de entrevistas e exames psicotécnicos, elementos distintos dos coñecementos meramente intelectuais incluídos nos temarios das oposicións como, por exemplo, as aptitudes persoais e as habilidades sociais, xa que o eficaz e satisfactorio funcionamento das administracións públicas depende en boa medida desas habilidades que integran a denominada intelixencia emocional.

En segundo lugar, o profesor Castillo Blanco defendeu a profesionalización da selección do persoal ó servizo das administracións públicas. Na súa opinión é necesario redefini-los requisitos para formar parte dos tribunais selectivos, facendo fincapé, especificamente, na especialización destes, dada a atribución a eles dunha esfera de discrecionalidade técnica non fiscalizable en vía xurisdiccional.

Outro dos concretos aspectos do Estatuto da Función Pública que se abordou nas citadas xornadas, foi a ordenación das incompatibilidades dos funcionarios públicos. O seu exame estivo a cargo de Carmen Fernández Rodríguez, profesora titular de dereito administrativo.

A profesora Fernández Rodríguez analizou e comparou a regulación que realiza a LIPSAP e a disciplina contida no PLEFP. A xuízo desta autora, o PLEFP ten pretensións loables, pero non aborda a reforma que verdadeiramente resulta necesaria. Na súa opinión, tanto a actual regulación das incompatibilidades coma a que se prevé no devandito proxecto parten dunha prohibición de compatibilidade excepcional para múltiples supostos, moitos deles descritos de forma que conceden unha ampla marxe interpretativa, o que, en definitiva, determina que a excepción se converta en la regra xeral, é dicir, a compatibilidade entre o Emprego Público e a actividade pública e privada é posible en múltiples circunstancias. A profesora Fernández Rodríguez sostén, por isto, que o réxime de incompatibilidades non garante realmente a independencia e obxectividade do empregado público como sería de desexar. Na súa opinión, unicamente a prohibición absoluta de compatibiliza-lo Emprego Público con calquera outro tipo de actividade pública ou privada pode garantir tal independencia e obxectividade.

De todos modos, e a partir da non asunción polo lexislador dunha absoluta prohibición de compatibilidade, a profesora Fernández Rodríguez considera que o desenvolvemento lexislativo das diferentes causas de incompatibilidade previstas no PLEFP resulta insuficiente. Así, ó seu xuízo, a redución do casuísmo, que leva a cabo o dito proxecto, baixo o pretexto de facer máis clara a exposición das causas de incompatibilidade, provoca perigosas lagoas. En definitiva, defendeu a profesora Fernández Rodríguez que a minuciosidade coa que a LIPSAP aborda a enumeración das causas de compatibilidade, incompatibilidade e de exclusión non resulta en absoluto innecesaria a partir da excepcionalidade da prohibición inicial.

Tamén se abordou nestas xornadas a análise da negociación colectiva dos funcionarios públicos, que estivo a cargo de Joaquín Pérez Vaquero, secretario de Acción Sindical da Federación de Servicios e Administracións Públicas de CC. OO., quen, en primeiro lugar, puxo de manifesto a necesidade de mellora-la regulación da obriga de negociar, de maneira que non poida aducirse que se cubriu esta obriga coa simple audiencia; en segundo lugar, destacou a necesidade de precisa-la validez dos pactos e acordos e a vinculación a eles das partes; en terceiro lugar, subliñou a conveniencia de establecer un procedemento de resolución de conflitos; e, en cuarto lugar, esixiu que se sometan a negociación colectiva, con carácter previo á presentación do Anteproxecto de lei de presupostos, os aumentos de masa salarial da Administración central.

Finalmente, o último dos aspectos do futuro Estatuto dos funcionarios públicos que se presentou nas citadas xornadas foi o réxime disciplinario dos empregados públicos, o estudio do cal lle foi confiado a Enrique Linde Paniagua, profesor titular de dereito administrativo. O profesor Linde Paniagua levou a cabo o estudio do réxime disciplinario dos funcionarios públicos que se contén no PLEFP. En opinión deste profesor tal réxime é continuísta en relación coa lexislación actualmente vixente. Como aspectos positivos do devandito réxime, destacou a incorporación da xurisprudencia dos tribunais Constitucional e Su-

premo, o que implica unha maior penetración no ámbito disciplinario dos principios de legalidade, tipicidade, e proporcionalidade. Subliñou, tamén, dous aspectos insatisfactorios. O primeiro é a defectuosa tipificación das faltas graves e leves, e das sancións correspondentes. A xuízo do profesor Linde Paniagua a deficiencia máis relevante que se advirte, neste ámbito, é a configuración de tipos de infraccións abertos. Estima este autor que tal configuración das infraccións, a cal non é acorde coa garantía de *lex certa*, dificulta o exercicio da potestade disciplinaria e provoca un evidente desprazamento do exercicio da potestade disciplinaria cara a xuíces e tribunais. En segundo lugar, en opinión do profesor Linde Paniagua, o sistema de sancións non cumpre, como debería, unha finalidade de reinserción dos infractores, senón que se limita a retribuír ó infractor e a desanimar a futuros transgresores.

A recapitulación das intervencións que integraron as xornadas sobre o Estatuto da Función Pública ha de pecharse evocando a conferencia sobre a Lei andaluza da Función Pública, pronunciada por Vicente Vigil-Escalera Pacheco, secretario xeral de Administración Pública da Comunidade Autónoma de Andalucía, quen presentou as liñas mestras desta lei que se atopaba en proceso de elaboración, e a conferencia sobre o Estatuto marco do Sistema Nacional de Saúde, dictada por Cristóbal Gil, da Federación de Sanidade de CC. OO., quen expuxo a razóns que determinan a necesidade de desenvolver-la normativa básica que debe regula-lo réxime contractual do persoal estatutario do Sistema Nacional de Saúde, precisando ademais os contidos materiais que debería incorporar tal disciplina básica. A elaboración desta regulación atópase xa en marcha, pois o 16 de maio de 2003 foi presentado no Congreso dos Deputados o proxecto de lei do Estatuto marco do persoal estatutario dos servicios de saúde.

Por último, hai que sinalar que, no seo das Xornadas sobre o Estatuto da Función Pública houbo dúas mesas redondas.

A primeira das devanditas mesas redondas titulouse «Corpos e postos de traballo». Nela, Cristóbal Gil Cebrián, director xeral da Función Pública da Comunidade de Castela-A Mancha, destacou como un problema grave do esquema xurídico nado coa LMRFP o feito de que a carreira administrativa se articule cambiando de posto, mediante o sistema de consolidación sucesiva de graos persoais; por iso saudou positivamente o feito de que no PLEFP se separe a carreira administrativa do desempeño de postos de traballo, na medida en que para a promoción, de acordo con tal proxecto, non será necesario cambiar de posto de traballo, senón que se valorarán a antigüidade, a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados e os coñecementos adquiridos. Pola súa parte, Mariano Bacigalupo Saggese, profesor titular de dereito administrativo, defendeu a supresión da regra da adscrición indistinta dos postos de traballo contida actualmente no artigo 15.2 LMRFP. Ó seu xuízo, a desaparición desta regra é loable porque a adscrición indistinta descoñece a especialización profesional garantida polo sistema de corpos. Finalmente, dentro desta primeira mesa redonda, Silvia del Saz Cordero, profesora titular de dereito administrativo,

advirte que, aínda que se adoita recoñecer como mérito PLEFP o que cree un modelo de carreira dos funcionarios baseado nas categorías profesionais con independencia do posto de traballo que se desempeñe, este modelo non ten por que materializarse na realidade, pois, o alcance da categoría profesional non está en absoluto determinado no proxecto e de aí que por decisión do lexislador estatal ou autonómico poida ser un elemento con escaso peso específico ou ó contrario converterse no eixe da carreira funcional.

A segunda mesa redonda tivo como tema «A repercusión da Lei de equilibrio orzamentario no Emprego Público», e nela interviñeron Miguel Ángel García Díaz, responsable do Gabinete Económico Confederal de CC. OO., Luis Carlos Rejón, e Ángel Martínez San Juan, ámbolos dous deputados no Congreso. Nesta mesa redonda os tres relatores coincidiron en crítica-la interpretación inflexible do dogma da estabilidade orzamentaria que está levando a cabo o Goberno español, en contraste coa interpretación máis flexible que se realiza en países como Alemaña ou Francia. Ó seu xuízo esta interpretación determina unha época de conxelacións salariais, imposicións retributivas nos presupostos xerais do Estado e perda de Emprego Público que dá lugar a unha situación verdadeiramente preocupante en relación á calidade dos servizos públicos.

En conclusión, pódese afirmar que esta publicación é indubidablemente moi oportuna ó aparecer nun momento de estancamento da iniciativa política en materia de Emprego Público, na medida na que contribúe a reaviva-lo debate sobre a necesidade e o eventual contido dun futuro Estatuto da Función Pública, debate ó que ademais achega valiosas contribucións. ■

Marcos Almeida Cerredá

Avogado

Área de dereito administrativo

Universidade de Santiago de Compostela



NORMAS PARA A PRESENTACIÓN DE ORIXINAIS

1. Os traballos serán orixinais, non publicados nin total nin parcialmente, nin enviados a outros medios de publicación.
2. Presentaranse en follas DIN-A4 mecano-grafadas a dobre espacio nunha soa cara e numeradas, e incluírán, de se-lo caso, e como máximo, 15 gráficos ou táboas.
3. As ilustracións serán numeradas segundo a súa orde de aparición no texto, co seu listado e lenda ou pé en folla á parte.
4. O título do traballo será breve (como máximo oito palabras) e poderáselle engadir un subtítulo. Non conterá abreviaturas nin notas.
5. Incluíranse co título do artigo catro ou cinco descritores a través dos que se poida clasifica-lo artigo.
6. Baixo o título colocárase o nome do autor ou autores, e incluírase ó pé da páxina a profesión ou cargo principal co que desexan ser presentados.
7. O traballo irá precedido obrigatoriamente dun sumario ou resumo inferior a 150 palabras, sobre o contido e conclusións, sen notas ó pé. Acompañárase a versión inglesa do sumario.
8. Os traballos completos enviaranse por triplicado.
9. A numeración dos apartados farase só con caracteres arábigos ata tres díxitos.
10. As notas a pé de páxina recolleranse ó final do manuscrito en folla á parte.
11. As referencias bibliográficas (e soamente as citadas no texto e nas notas) situaranse ó final do traballo e en orde alfabética de apelidos, do seguinte xeito:

Libros:

AUTOR (ano): Título do libro, número de edición, editorial, lugar.

Artigos:

AUTOR (ano): Título do artigo, título do libro ou nome da revista, volume e número, paxinación, editorial, lugar.

Nos casos de máis dun traballo do mesmo autor e ano, a este engadiráselle unha letra ordinal (1986, a; 1986, b; etc.).

As citas, nas notas de páxina, remitíranse á bibliografía final indicando o autor, ano (con a, b, etc.), volume e páxinas interesadas.

12. Se se utilizan abreviaturas ou siglas (organismos, revistas, etcétera), incluírase o seu listado detrás da bibliografía.
13. Achegaranse o enderezo postal e o teléfono dos autores e a data de remisión do orixinal.
14. Os traballos asinados expresan a opinión dos autores e son da súa exclusiva responsabilidade, para tódolos efectos.
15. Os autores comprométese a corrixi-las probas de imprenta nun prazo de sete días, e enténdese que, noutro caso, se outorga a conformidade co texto que aparece nelas. Non se poderá modificar substancialmente o texto orixinal a través desta corrección de probas.
16. Os traballos enviaranse a:

Revista Galega de Administración Pública

EGAP

Pol. das Fontiñas, rúa Madrid, 2-4
15707 Santiago de Compostela.
Galicia. España.