

# LA DELEGACION DE COMPETENCIAS EN LA COMISION SUPERIOR DE PERSONAL

Por LUIS FERNANDO CRESPO MONTES

*Sumario:* 1. Admisibilidad de la delegación.—2. Una cuestión previa: naturaleza de la Comisión Superior de Personal.—3. Competencias atribuidas al Presidente del Gobierno en materia de personal, y su posible delegación.—4. Consideración final.

## 1. Admisibilidad de la delegación

**P**ARTIENDO de la premisa que mantiene la inexistencia de un principio general que admita la delegación de las competencias administrativas, así como la exigencia de que su posibilidad venga consagrada por la norma jurídica, vamos a analizar someramente aquellas competencias que en materia de personal pueden ser ejercidas en virtud de delegación por la Comisión Superior de Personal, a tenor del régimen introducido por la Ley de Bases de 20 de julio de 1963.

Esta necesidad de que la delegación esté admitida expresamente por la norma jurídica ha sido consagrada en nuestro ordenamiento, como todos sabemos, por el artículo 4.º de la Ley de Procedimiento administrativo, de 17 de julio de 1958, que, tras mantener de manera rigurosa el carácter irrenunciable de la competencia, señala una serie de supuestos en los que dicho principio parece hacerse menos estricto que en su formulación inicial: «La competencia es irrenunciable... salvo en los casos de *delegación*, sustitución o avocación previstos por las Leyes.»

La ineludible exigencia de que la delegación esté autorizada por la Ley se cumple en los supuestos que vamos a exponer. Así, la LBFC, al determinar en su base II, apartado 3, 4.º, las competencias propias de la Comisión Superior de Personal, expresamente señala la de «ejercer aquellas funciones que delegue en ella la Presidencia del Gobierno».

## 2. Una cuestión previa: naturaleza de la Comisión Superior de Personal

2.1. Es opinión unánime que una de las principales circunstancias que motivó el fracaso del anterior Estatuto de Funcionarios de 1918, «más inaplicado que imperfecto» (1), fué la ausencia de un órgano central en materia de personal que cuidase de su exacto cumplimiento.

Se han formulado tantos juicios favorables a la creación de este órgano que si alguien se dedicase a la ingrata tarea de recopilarlos vería compensada su ardua labor con la formación de un apretado volumen.

Y tan indudable ha resultado conceder a un órgano central en materia de personal la debida trascendencia en orden a la aplicación y eficacia del nuevo régimen de la función pública, que se ha convertido en el verdadero campo de batalla elegido por los partidarios y enemigos de la reforma. Los primeros al intentar reforzar las funciones de la Comisión Superior de Personal para garantizar su acertada actuación en orden a una política de personal más racional y justa. Los segundos, procurando su configuración como ente raquítico que en su debilidad orgánica y funcional llevase implícita su misma inocuidad.

---

(1) Técnicos de Administración Civil del Estado. Programa de formación 1963-1964. Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios.

En la fase de elaboración de la LBFC, es decir, cuando el nuevo ordenamiento de los funcionarios civiles del Estado se preparaba como producto de un Gabinete Técnico, existía un armónico paralelismo entre el aspecto orgánico y funcional de la Comisión Superior de Personal. Ahora bien: superada esta etapa de estudio y lanzado el producto obtenido a la turbulenta fase de su discusión, como ha dicho Jordana de Pozas (2), esta materia se convirtió en la «verdadera cuestión batallona de la reforma no sólo en el seno de las Cortes, sino en la anterior elaboración del proyecto».

Entonces pudimos comprobar un lamentable anquilosamiento orgánico, que ha tenido como inevitable consecuencia el desajuste de las funciones que, en principio, se habían atribuido a la Comisión Superior de Personal como supremo órgano en esta materia.

Desaparecida la primitiva correlación entre las funciones activas, deliberantes y consultivas y la distinta estructuración orgánica de la Comisión Superior de Personal, surge la lógica consecuencia de resultar difícil hoy día una clara determinación de la naturaleza de dicho órgano.

2.2. ¿Se podría determinar ésta del análisis de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Superior de Personal?

Con arreglo a lo establecido en la LBFC, base II, apartado 3, 4.º, las funciones atribuidas a la Comisión Superior de Personal pueden agruparse en las tres siguientes:

#### a) FUNCIONES CONSULTIVAS

Al ser preceptivo su informe en todos los proyectos y disposiciones emanados del ejercicio de las competencias que en materia de personal atribuye la LBFC al Presidente del Gobierno y al Ministro de Hacienda. Informe que, siguiendo el régimen general establecido en el artículo 85, 2, de la LPA, no será vinculante.

Garrido Falla, para evitar que por este motivo se quite trascendencia a la función consultiva de la Comisión Superior de Personal, ha afirmado que «tratándose de un organismo encuadrado orgánicamente en la Presidencia del Gobierno, el valor de sus informes tenderá a convertirse en determinante, al menos en relación con las cuestiones cuya iniciativa o resolución corresponda a la Presidencia del Gobierno» (3).

(2) Discurso del excelentísimo señor don Luis Jordana de Pozas en la sesión plenaria de las Cortes de 15 de julio de 1953.

(3) Primera ponencia sobre *Estructura y funcionamiento de los órganos centrales en materia de personal*. «III Semana de Estudios sobre la Reforma Administrativa». Santander, 1963.

**b) FUNCIONES DE PROPUESTA**

La LBFC, en el mismo precepto citado anteriormente, concede facultades a la Comisión Superior de Personal para «proponer cuantas medidas estime oportunas para el buen régimen de la función pública».

Silencia la LBFC quién ha de ser el destinatario de dichas propuestas, lo cual hace posible que la Comisión Superior de Personal se dirija en el ejercicio de esta competencia a cualquier órgano de la Administración Civil del Estado que desempeñe funciones en materia de personal.

**c) FUNCIONES DELEGADAS POR LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO**

Estas son a las que vamos a dedicar un estudio más detallado, sin que por razones de espacio pueda ser minucioso.

2.3. Vemos, pues, que resulta difícil precisar la naturaleza de la Comisión Superior de Personal por el estudio de las facultades atribuidas en la LBFC.

Tampoco ofrece luz a la cuestión las palabras del propio legislador en la exposición de motivos al decir que se trata de un órgano colegiado «con amplias y superiores funciones consultivas y de inspección, impulso y coordinación».

Y sería conveniente, antes de señalar qué funciones deben ser delegadas por la Presidencia del Gobierno en la Comisión Superior de Personal, precisar el carácter de este órgano. Su naturaleza determinará las competencias, que por la posición que ocupa está en mejores condiciones para su ejercicio delegado que otros órganos.

No se debe olvidar la finalidad de la figura de la delegación de competencias. Con ella se pretende facilitar su ejercicio por un órgano (delegado) que ostenta una situación más favorable para ello que quien las tiene atribuidas como propias (delegante). De esta manera se abre una beneficiosa brecha en el muro infranqueable de la irrenunciabilidad.

Por eso, precisando la naturaleza de la Comisión Superior de Personal se podrá determinar qué competencias puede ejercer por delegación dado su carácter y, por tanto, no existiendo ningún obstáculo para el ejercicio delegado de la mismas, ya que en otra cosa iría en contra de la misma esencia de esta institución.

Claro está que tampoco puede olvidarse que el acto concreto de la delegación obedece siempre a la apreciación de unos factores de oportunidad, valorados discrecionalmente por el órgano delegante.

Y que, en el presente caso, tendremos que confiar en la acertada apreciación de estas razones de oportunidad por la Presidencia del Gobierno, teniendo en cuenta la configuración actual de la Comisión Superior de Personal.

Desgraciadamente es poco lo que se ha podido precisar por la doctrina sobre la naturaleza de la Comisión Superior de Personal. Únicamente que se trata de «un organismo no exclusivamente consultivo» (4), tal y como aparece configurado en la LBFC.

Esperemos que en la articulación de las bases se remedie el aludido desequilibrio orgánico y funcional, que se produjo en la fase de discusión de los anteproyectos y del proyecto de Ley remitido a las Cortes, pudiendo entonces hallarse más luz para precisar la verdadera naturaleza de nuestro órgano superior en materia de personal.

Así se desprende de las palabras de Jordana de Pozas en el discurso en defensa del dictamen correspondiente (5).

### 3. Competencias atribuidas al Presidente del Gobierno en materia de personal, y su posible delegación

3.1. La LBFC señala como competencia específica del Presidente del Gobierno, en su base II, apartado 3, 2.º A), la de proponer al Consejo de Ministros:

«a) La remisión a las Cortes de los proyectos de Ley sobre ordenación de la función pública.

b) La aprobación de las plantillas orgánicas y la clasificación de puestos de trabajo en los Departamentos ministeriales.

c) La creación de diplomas con especificación de los derechos inherentes a los mismos.»

En primer lugar hemos de señalar la semejanza que guardan estas funciones con las atribuidas al Presidente del Gobierno, de una manera más general y abstracta, en el apartado 7 del artículo 13 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado:

«Proponer... cuantas disposiciones se dicten sobre estructura orgánica, método de trabajo, procedimiento y personal de la Administración pública.»

Algunos han objetado a la posible delegación de estas competencias en la Comisión Superior de Personal que en el artículo 13, apar-

(4) Vid. GARRIDO FALLA: *Op. cit.*

(5) «El tema de si ha de existir o no una Comisión Permanente dentro de la Superior de Personal se ha silenciado, quedando como una de las materias que pueden regularse libremente en el texto articulado.»

tado 10, de la LRJAE se declara que las facultades enumeradas en los apartados 7 y 8 del citado artículo puede delegarlas ordinariamente el Presidente del Gobierno en el Ministro Subsecretario de la Presidencia.

Esta postura es, a nuestro juicio, equivocada, pues dicho precepto consagra única y exclusivamente la posibilidad de la delegación de las competencias atribuidas en los apartados 7 y 8. No delega dichas competencias en el Ministro Subsecretario de la Presidencia, sino que autoriza la delegación. Esta se efectuará cuando se dicte el acto administrativo conteniendo la delegación correspondiente.

Tampoco podría resultar un obstáculo para la delegación de estas funciones en la Comisión Superior de Personal el hecho de que, hoy día, algunas son ejercidas ya por delegación por el Ministro Subsecretario de la Presidencia, teniendo en cuenta el carácter revocable con que aparece esta institución regulada en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 22, penúltimo párrafo de la LRJAE).

Por tanto, la cuestión queda planteada en los siguientes términos: el Presidente del Gobierno tiene conferidas una serie de competencias en materia de personal que puede delegar indistintamente en el Ministro Subsecretario de la Presidencia, en virtud del artículo 13, apartado 10, de la LRJAE, o en la Comisión Superior de Personal a tenor de lo establecido en la LBFC, base II, apartado 3, 4.º (6).

Ahora bien: con arreglo al contenido propio de esta competencia, y teniendo en cuenta que con la delegación se pretende facilitar el ejercicio de una función por un órgano delegado que se encuentra mejor situado para ello que quien la tiene atribuida *ex lege*, ¿cuál de los dos órganos, Ministro Subsecretario de la Presidencia o Comisión Superior de Personal, es más idóneo para el ejercicio delegado de dicha competencia?

Creemos que el ministro Subsecretario de la Presidencia del Gobierno basa esta postura en los siguientes argumentos:

1.º Es más accesible al Ministro Subsecretario de la Presidencia la proposición al Consejo de Ministros de las materias contenidas en los tres apartados de la base II, apartado 3, 2.º A), por su doble carácter de Ministro y de Secretario del Consejo. (Decreto-ley de 19 de julio de 1951, artículo 4.º).

2.º En el artículo 13, apartado 10, se faculta al Presidente del Gobierno para delegar *ordinariamente* en el Ministro Subsecretario

---

(6) Esta postura es la mantenida por GARRIDO FALLA en la ponencia citada anteriormente.

de la Presidencia las competencias enumeradas en los apartados 7 y 8 del citado artículo.

El adverbio «ordinariamente» parece querer expresar la idea de preferencia en favor de tal delegación en el Ministro Subsecretario de la Presidencia.

3.º En el artículo 14, apartado 2, de la LRJAE se señala como competencia propia de los Ministros en cuanto jefes de sus respectivos Departamentos, la de «preparar y presentar al Gobierno los proyectos de Ley o Decretos relativos a las cuestiones atribuidas a su Departamento».

Es incuestionable, por expresa declaración legal, la configuración de la Presidencia del Gobierno como Departamento ministerial (LRJAE, artículo 3.º) y la categoría de Ministro de su titular (Decreto-ley de 19 de julio de 1951, artículo 4.º). También puede mantenerse el deseo del legislador, expuesto a través de distintas disposiciones legales, de centralizar todo lo relativo a la política del personal al servicio de la Administración civil del Estado en la Presidencia del Gobierno, sin perjuicio de las competencias que específicamente se establecen en favor de otros órganos superiores de la Administración Central.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la norma contenida en el artículo 14, apartado 2, de la Ley de RJAE viene a reforzar con un argumento de tipo legal la conveniencia de que en el supuesto de delegación por el Presidente del Gobierno de las facultades recibidas por la base II, apartado 3, 3.º A), el órgano destinatario de dicha delegación fuese el Ministro Subsecretario de la Presidencia.

Todo esto es independiente de la intervención de la Comisión Superior de Personal en el ejercicio delegado de las referidas competencias como supremo órgano consultivo en materia de personal, así como la posibilidad de proponer aquellas medidas que estime oportunas para el buen régimen de la función pública que como competencia propia le ha sido otorgada por la base II, apartado 3, 4.º

3.2. Otra de las competencias del Presidente del Gobierno cuya posibilidad de delegación ha admitido la LBFC es la de «velar por el cumplimiento de esta Ley» (base II, apartado 3, 2.º B).

Aquí sí nos encontramos con una función que debe ser delegada en la Comisión Superior de Personal.

En la misma exposición de motivos de la LBFC se declara que «uno de los puntos vulnerables del Estatuto de Funcionarios de 1918, que en gran medida contribuyó a la frustración de sus propósitos, fué la carencia de un órgano central encargado de velar por su íntegra

aplicación y que, considerando en su conjunto los problemas inherentes a los funcionarios, llevará a cabo una política de unidad.

Esta Ley no quiere incidir en igual omisión, por lo que, siguiendo ejemplo del Derecho comparado y respondiendo a reiteradas aspiraciones, establece en la base como órgano fundamental en la materia una Comisión Superior de Personal.

Por tanto, ¿quién mejor que la Comisión Superior de Personal, creación de la misma LBFC, para la realización de esta tarea?

La posición que ocupa para el ejercicio por delegación de esta facultad es inmejorable: primero, por su intervención activa en la redacción del texto articulado, que la concederá una inmejorable posición para velar por su desarrollo en consonancia con el espíritu de las bases consagradas por la Ley; segundo, a través del ejercicio de las competencias propias como órgano consultivo, cuyo parecer debe oírse preceptivamente en todos los proyectos y disposiciones relacionados con la función pública.

3.3. La LBFC señala como competencia propia del Presidente del Gobierno la de «convocar las oposiciones para el ingreso en los Cuerpos Generales del Estado y resolver los concursos de méritos para la provisión de vacantes en dichos Cuerpos» (base II, apartado 3, 2.º C).

En esencia, coincide dicha facultad con la que ya tenía atribuida el Presidente del Gobierno por el artículo 13, apartado 8, de la LRJAE, pero también en este caso la declaración de este texto legal era más amplia que la de la LBFC. Afirmaba aquélla: «Cuidar de la selección... de los funcionarios civiles del Estado no pertenecientes a Cuespos especiales, y en general todo lo relativo a su régimen jurídico.»

Esta competencia es de las delegables ordinariamente en el Ministro Subsecretario de la Presidencia, a tenor del artículo 13, apartado 10, de la LRJAE, y de hecho ya se han convocado por diversas Ordenes del Ministro Subsecretario de la Presidencia oposiciones para cubrir las vacantes existentes en distintos Cuerpos Técnicos y Auxiliares de la Administración Civil del Estado.

El problema que aquí se ha de tratar es el de precisar qué órgano es más adecuado o está en mejor situación para ejercer delegadamente estas atribuciones.

Parece ser que dado el contenido de estas competencias (convocatoria de oposiciones y resolución de concursos de méritos), y teniendo en cuenta que la formación de la voluntad en los órganos colegiados es más compleja debido a las solemnidades a que está sometida, resultaría indudablemente más idóneo su ejercicio delegado



por el Ministro Subsecretario de la Presidencia que por la Comisión Superior de Personal.

La decisión que se concrete en la convocatoria de unas pruebas selectivas o en la resolución de un concurso de méritos para proveer una vacante se adoptará más fácilmente por un órgano unipersonal que colegiado.

Esto, por supuesto, sin perjuicio de la intervención que deba tener la Comisión Superior de Personal como organismo que ha de ser oído en el ejercicio de estas facultades, en cumplimiento de lo preceptuado en la LBFC, base II, apartado 3, 4.º

3.4. Otra de las competencias que se atribuyen al Presidente del Gobierno en la base II, apartado 3, 2.º D), es la de «organizar en el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios los cursos para el personal al servicio de la Administración pública».

Esta competencia es una ampliación de la que ya se concedió al Presidente del Gobierno por la LRJAE, artículo 13, apartado 8, que hablaba de «cuidar de... la formación y perfeccionamiento de los funcionarios civiles del Estado no pertenecientes a Cuerpos especiales».

La redacción dada por la LBFC supone una extensión de esta competencia por dos razones:

1.º Porque se refiere a la organización de cursos que implicará los de formación y perfeccionamiento, pero también los necesarios para acceder a cualquiera de los diplomas que se establezcan.

2.º Porque no limita su objetivo a los funcionarios civiles del Estado no pertenecientes a Cuerpos especiales, sino que habla de «personal al servicio de la Administración pública». Aunque dicha declaración deba entenderse enmarcada dentro del ámbito de aplicación de la Ley, señalado en la base I, apartados 1 y 2, de todas formas es más amplia que la fórmula utilizada por la LRJAE al no restringirse a los funcionarios civiles de Cuerpos no especiales de la Administración Civil del Estado.

Pues bien: para determinar en qué órgano es más conveniente la delegación de esta facultad (que, por otra parte, parece excesivo sea ejercida por el mismo Presidente del Gobierno, dada la posición jerárquica que ocupa en la estructura de la Administración de nuestro Estado) tenemos que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Si el curso de formación es para funcionarios de nuevo ingreso es lógico pensar que el destinatario de la delegación será el mismo órgano que convocó, también por delegación, las pruebas selectivas.

b) Que la LBFC, con muy escaso rigor técnico, dice en la base IV,

apartado 1, 4.º, que los candidatos que hayan superado las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos generales «deberán seguir, con resultado satisfactorio un curso selectivo y un periodo de práctica administrativa, organizado *por el* Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, en colaboración con los distintos Ministerios».

Dos observaciones queremos hacer resaltar:

1.º Que a pesar de la terminología empleada (Curso Selectivo) debe entenderse que la Ley se está refiriendo al periodo de formación necesario para todo funcionario recién ingresado.

La única razón de ser de esta terminología innovadora es que, como afirma González Navarro (7), «la formación hace referencia a una capacitación del funcionario que tiene lugar dentro del periodo o fase de selección».

2.ª Que se otorga al Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios una competencia específica para organizar dichos cursos selectivos, en contra de la atribuida con carácter general al Presidente del Gobierno para organizar «los cursos *en el* Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios para el personal al servicio de la Administración pública», como se manifiesta en la base II, apartado 3, 2.º D).

¿Implicará esto un mejor derecho del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios para organizar los cursos de formación de los candidatos que hayan superado las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos generales?

c) Que el objeto de la delegación ha de ser la competencia en sentido genérico, es decir, tal y como viene enunciada en la base II, apartado 3, 2.º C), por lo que en modo alguno podrá delegarse la facultad de organizar los cursos de formación en un órgano, los cursos de perfeccionamiento en otro, y los que habiliten para la obtención de determinados diplomas en un tercero.

La competencia delegable será la de organizar cursos en el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios para el personal al servicio de la Administración pública, y deberá delegarse en aquel órgano que esté en mejor situación para ejercer eficazmente esta competencia delegada.

Dado este carácter indivisible de la competencia estudiada, y las razones expuestas anteriormente en el apartado a), parece que el

---

(7) Vid. GONZÁLEZ NAVARRO: *Los derechos económicos del funcionario en los cursos de formación y perfeccionamiento*. Comunicación redactada para la «III Semana de Estudios para la Reforma Administrativa». Santander, 1963.

órgano más idóneo para recibir por delegación esta facultad sería el Ministro Subsecretario de la Presidencia.

3.5. Por último, señala la LBFC en su base II, apartado 3, 2.º E), como competencia propia del Presidente del Gobierno la de «clasificar las plazas correspondientes a los Cuerpos generales en los distintos organismos de la Administración pública».

En primer lugar, hemos de formular una advertencia previa sobre la inconstancia terminológica del legislador al hablar aquí de «clasificación de plazas».

En efecto, en otros pasajes de la LBFC (base II, apartado 3.º, 2.º A), b), y base VI, apartado 1) se utiliza el de «clasificación de puestos de trabajo», expresión usada tradicionalmente por la doctrina.

El término «plaza» es muy general y ambiguo, pues como ha dicho López Henares, «parece referirse genéricamente al lugar ocupado por el funcionario en la organización administrativa. Para evitar confusiones sería mejor citar los términos «puesto», «cargo» o «empleo», según procediera (8).

Desde luego, esta tarea de clasificar los puestos correspondientes a los Cuerpos generales es una de las más importantes atribuciones conferidas al Presidente del Gobierno y un medio adecuado para que el incumplido artículo 35 de la LPA consiga, con un lustro de retraso, su necesaria efectividad.

Pero, ¿cuál es el procedimiento para realizar dicha clasificación? Con arreglo a los preceptos de la LBFC antes citados, las bases para la clasificación de los puestos de trabajo, en general, son propuestas por el Presidente del Gobierno y aprobadas por el Consejo de Ministros, a quien también corresponde la aprobación de la clasificación una vez efectuada. Pero la LBFC ha querido atribuir expresamente la clasificación de los puestos que han de ser desempeñados necesariamente por funcionarios de Cuerpos generales al Presidente del Gobierno.

Lógicamente, hay que pensar que esta competencia será delegada por el Presidente del Gobierno en aquel órgano que esté mejor situado que él para ejercerla debidamente.

La posición que para ello ocupa la Comisión Superior de Personal es inmejorable, teniendo en cuenta la diferente procedencia de sus diversos miembros. Por un lado, la participación de los Subsecretarios de todos los Departamentos ministeriales civiles facilitará

---

(8) Vid. LÓPEZ HENARES: *La clasificación de puestos de trabajo en la Ley de Bases de Funcionarios Civiles: precisiones básicas necesarias*. Comunicación presentada a la «III Semana de Estudios para la Reforma Administrativa». Santander, 1963.

la obtención de los datos necesarios para conocer la estructuración orgánica de los servicios dependientes de cada Ministerio. Por otro, la presencia de los Directores generales del Tesoro y del Presupuesto servirá para precisar la inevitable repercusión económica de la clasificación y garantizar su efectividad; así como la del Secretario general Técnico de la Presidencia y de los representantes del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios permitirá la utilización de las técnicas más adecuadas, teniendo en cuenta los estudios que sobre clasificación de puestos de trabajo se han realizado por dichos organismos desde su creación. Por último, los órganos permanentes de la Comisión Superior de Personal (Vicepresidente, Secretario general y Vocales permanentes) ofrecerán la organización necesaria para llevar a cabo la tarea concreta de la clasificación de los puestos correspondientes a los Cuerpos generales.

Nos encontramos, pues, ante una función que deberá delegar normalmente el Presidente del Gobierno en la Comisión Superior de Personal, por encontrarse este órgano colegiado en óptima posición para ejercerla con las mayores garantías de éxito.

#### 4. Consideración final

Hemos analizado, aunque haya sido someramente, las competencias atribuidas al Presidente del Gobierno por LBFC y su posible delegación en la Comisión Superior de Personal.

Ahora bien, la delegación de competencias en materia de personal y en favor de dicho órgano, que con fórmula indirecta admite la LBFC en su base II, apartado 3, 4.º, tiene una enunciación mucho más amplia, pues la declaración legal habla de «ejercer aquellas funciones en materia de personal que delegue en ella la Presidencia del Gobierno».

Es decir, se admite como órgano delegante no sólo al Presidente del Gobierno, sino también a cualquier otro que integre la Presidencia del Gobierno, en su configuración orgánica compleja de Departamento ministerial.

Pero siempre habrá que tenerse en cuenta los límites de la delegación de competencias establecidas por el artículo 22, *in fine*, de la LRJAE. Esto es, que no podrán delegarse las atribuciones que se posean, a su vez, por delegación. Por lo que el Ministro Subsecretario de la Presidencia jamás podrá delegar en la Comisión Superior de Personal aquellas funciones que haya recibido delegadas del Presidente del Gobierno.