



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 2003

VII Legislatura

Núm. 155

DE RELACIONES CON EL DEFENSOR DEL PUEBLO

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. JOSÉ LUIS BERMEJO FERNÁNDEZ

Sesión núm. 14

celebrada el martes, 11 de noviembre de 2003,
en el Palacio del Congreso de los Diputados

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor Defensor del Pueblo (Música Herzog) para informar sobre el estudio monográfico «Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y la temporalidad en el empleo público». A petición propia. (Número de expediente Congreso 261/000008 y número de expediente Senado 781/000008.)

3818

Se abre la sesión a las once de la mañana.

El señor **PRESIDENTE**: Buenos días, señorías.

Damos la más cordial bienvenida al Defensor del Pueblo, a sus adjuntos y a su equipo técnico y comenzamos la sesión de la Comisión Mixta de Relaciones con el Defensor del Pueblo, que estaba previsto que se celebrara en el Senado, pero a última hora, por razones expresadas por el propio Senado, no pudo ser allí, por lo que la celebramos, como casi siempre, en el Congreso. El orden del día es, como saben, la presentación por el Defensor del Pueblo de un estudio monográfico cuyo título es *Funcionarios Interinos y personal eventual: la provisionalidad y la temporalidad en el empleo público*.

La metodología de la Comisión ya la conocen ustedes: en un principio, el Defensor del Pueblo, sin límite de tiempo, podrá expresar las opiniones vertidas en este monográfico y después hablarán los portavoces de los distintos grupos parlamentarios de menor a mayor.

Sin más, tiene la palabra don Enrique Múgica, Defensor del Pueblo de España.

El señor **DEFENSOR DEL PUEBLO** (Múgica Herzog): Señor presidente, señorías, no se alarmen, yo voy a imponer un límite, o sea que ustedes tranquilos.

He de decir que los problemas relacionados con el considerable aumento de quienes desempeñan sus funciones con carácter interino al servicio de las distintas administraciones, entidades y organismos públicos y de quienes trabajan en el sector público con contratos temporales o eventuales durante largos periodos están en el origen del informe que hoy se presenta. Las exigencias de nuestra Constitución sobre el acceso a la función pública, el desarrollo normativo correspondiente, en el que se precisan los requisitos para el oportuno nombramiento del personal interino y eventual, la experiencia acumulada en la tramitación de las quejas recibidas durante los últimos años y las investigaciones de oficio llevadas a cabo por la institución del Defensor del Pueblo ofrecen una realidad necesitada de un análisis lo más riguroso posible, con el ánimo de procurar el mejor funcionamiento de la Administración y de los organismos públicos, así como mejorar la situación de los funcionarios, que ven mermadas sus posibilidades de promoción y de movilidad, la de los aspirantes a un primer empleo en el sector público, que ven disminuidas sus expectativas con una escasa oferta de empleo público y, por último, la del propio personal interino y eventual, que desea, como es lógico, una mayor estabilidad profesional.

El primer propósito del informe, y su verdadero punto de partida, ha consistido en reunir y analizar una muy dispersa normativa, esforzada tarea que no había sido emprendida en otros trabajos de los que se tenga noticia, pero que, a los efectos de este informe, resulta imprescindible. En cuanto a la definición del objeto

de la investigación, y dada la amplitud del proyecto, se optó por una inicial aproximación cuantitativa que permitiera conocer con la mayor exactitud posible el número de interinos y trabajadores temporales existentes en cada sector y en el ámbito de competencia de cada Administración, así como la evolución de las cifras correspondientes en los últimos años, lo que después facilitaría el estudio y el tratamiento de los problemas específicos de cada grupo en los distintos ámbitos de las administraciones concernidas. El estudio presentado se refiere, en consecuencia, a los empleados públicos que desempeñan sus funciones con carácter temporal en destinos que, de acuerdo con las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, tienen perfil funcional. Se incluye asimismo al personal laboral con contratos de carácter temporal o eventual al servicio de las distintas administraciones, entidades y organismos públicos. De igual modo, en lo que afecta a la Administración militar, se incluyen las situaciones de sucesión en el mando, en las que el personal integrado en las Fuerzas Armadas o en la Guardia Civil debe desempeñar con carácter interino, en ocasiones durante dilatados periodos, puestos cuyos titulares son militares o guardias civiles de superior graduación.

Como es bien sabido, los servicios prestados bajo situación de interinidad o contratación temporal han tenido cada vez mayor importancia en la resolución de las convocatorias de pruebas de acceso a la Administración pública por la atribución de una determinada puntuación según el tiempo servido en tal situación. Se debería intentar, sin embargo, que en las pruebas selectivas se acreditaran de manera principal y decisiva los conocimientos acumulados en el desempeño de los puestos correspondientes, para evitar con ello que se valore, como a veces viene ocurriendo, tan sólo el mero transcurso del tiempo en el puesto de que se trate. En cualquier caso, las intervenciones y la actividad del Defensor del Pueblo han tenido en cuenta en todo momento las pautas marcadas por el Tribunal Constitucional, cuyas sentencias han perfilado los límites y requisitos a los que deben ajustarse las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras del acceso a la Administración pública. De acuerdo con esas disposiciones y con esta jurisprudencia, los poderes públicos disponen de un amplio margen para delimitar las pruebas de selección y para determinar los requisitos y capacidades a valorar, pero deben respetar ciertos límites constitucionales derivados de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Así se ha puesto de relieve al tratar de cuestiones tan relacionadas con esos principios como la adecuación de los baremos establecidos para los nombramientos en régimen de interinidad, los requisitos de acceso al funcionariado o la inclusión entre ellos de criterios que favorecen a los ciudadanos residentes en el territorio al que se extiende la competencia de las administraciones convocantes de las pruebas correspondientes para no producir la exclu-

sión o postergación de posibles aspirantes. Por lo que se refiere a la metodología utilizada, señorías, se han recabado datos de las diferentes administraciones y, en concreto, de los responsables de la gestión del personal y, dada la imposibilidad de dirigirnos a todos los ayuntamientos españoles, se ha solicitado la colaboración en este sentido de la Federación Española de Municipios y Provincias, de la Asociación Catalana de Municipios y Provincias y de la Asociación de Municipios Vascos. Depurada y completada la información recibida, se han elaborado los cuadros estadísticos y las tablas informativas para los respectivos ámbitos de competencia (Administración general del Estado, Administración autonómica y Administración local) y para los distintos sectores de gestión.

Dentro de la panorámica estructural y descriptiva ofrecida por el informe, cabe destacar en esta presentación determinados aspectos concretos. Una exhaustiva y pormenorizada relación de todos los elementos suscitados, aparte de resultar insoportable en una sesión de presentación, dada la extensión del trabajo, doblaría de manera ineficaz la lectura sosegada y reflexiva del mismo, precisamente de la cual se puede conseguir el máximo aprovechamiento. En este contexto, las cuestiones que nos parecen más sobresalientes del detallado informe puesto a disposición de SS.SS. tienen que ver con el aumento de los porcentajes de personal bajo condiciones de temporalidad, a pesar de los propósitos manifestados por la propia Administración en sentido contrario; la finalidad, contenida en todas las propuestas y recomendaciones dimanantes del estudio, de que se elaboren y pongan en vigor disposiciones para evitar el grado de precariedad de los puestos, y el repaso especialmente cuidadoso de las especiales condiciones laborales y estatutarias que afectan al personal encuadrado en los servicios de salud, al personal del sector educativo, singularmente al profesorado universitario, y a ciertos sectores del personal dependiente de la Administración de justicia.

Por lo que hace referencia al aumento porcentual de interinos y eventuales en las diferentes administraciones, de los datos obtenidos se deduce que en lo concerniente a la Administración del Estado los interinos han pasado de componer el 1,4 por ciento del total de funcionarios en todos los departamentos ministeriales a principios de 2001 a representar el 1,6 por ciento a comienzos de 2002. Ello sucede a pesar de que las leyes presupuestarias aprobadas en los últimos años mantienen los criterios restrictivos en la contratación de personal eventual y en el nombramiento de interinos. Por otro lado, al completarse los procesos de transferencias, sobre todo en materia de sanidad, se ha transferido un mayor número relativo de personal funcionario, lo que da como resultado el aumento porcentual de interinos en el personal no transferido. Lo mismo sucede en lo relativo al personal laboral, que pasa del 17,5 por ciento en 2001 al 21,8 por ciento

en 2002, a pesar de haberse producido en ese periodo la aprobación de una oferta de empleo público y el desarrollo de determinados procesos de consolidación.

Otro tanto sucede, a nivel global, en las administraciones autonómicas. A principios de enero de 2001, el porcentaje de interinos y eventuales alcanzaba un 16,6 por ciento del total de funcionarios y a comienzos de 2002 esa cifra era del 16,8 por ciento sobre unas cantidades apreciablemente superiores. En el caso de los contratados laborales se registra un 26,3 por ciento a principios de 2001 y un 27,7 por ciento un año después. Al igual que sucediera en el marco de la Administración del Estado, gran parte de las comunidades autónomas se habían fijado como objetivo prioritario la disminución de la temporalidad de su personal, estableciendo a veces topes porcentuales de ocupación destinados a limitar el número de interinos o laborales. Bien es cierto que no existe uniformidad, como puede comprobarse comparando los datos suministrados, porque mientras en algunas comunidades se han incrementado los porcentajes de interinidad y de temporalidad, en otras ocurrió todo lo contrario. Además, algunas administraciones autonómicas (así ha ocurrido con ocasión de los recientes trasposos en materia sanitaria a las de Aragón y Castilla-La Mancha) han encontrado notables dificultades para eliminar la interinidad prolongada de los funcionarios transferidos.

En lo que se refiere al empleo público local, la situación de la temporalidad es todavía más inquietante. El 32 por ciento del personal al servicio de las entidades locales está compuesto por funcionarios interinos o contratados laborales temporales. Si, de acuerdo con las estimaciones contenidas en el informe de la Federación Española de Municipios y Provincias, en julio de 2002 hubieran tenido lugar los procesos selectivos previstos, aún seguiría habiendo una temporalidad del 25 por ciento de los puestos de la Administración local, lo que resulta ciertamente excesivo como dato global, sin entrar en el ámbito individual detallado de la situación que afecta a cada ente singular.

Ante este panorama, los problemas generados por la precariedad en el sector público presentan dimensiones considerables. Por ello, la propia Administración ha renovado el compromiso dirigido a tratar de rebajar esa precariedad mediante el acuerdo Gobierno-sindicatos firmado el pasado año, con el propósito de conseguir una gestión más eficaz de los recursos humanos. Para ello se estableció el objetivo explícito de que el porcentaje de trabajadores temporales al servicio de la Administración general del Estado se redujera y, en cualquier caso, no superara en términos homogéneos de efectivos la cifra del 8 por ciento. Por otra parte, durante el proceso de elaboración del estudio que se presenta se aprobó la Orden de 6 de junio de 2002, que regula la selección y nombramiento del personal funcionario interino y en la que aparece el instrumento del concurso como sistema general para el acceso a la

interinidad, aunque valorando en el concurso la experiencia profesional con independencia del ámbito en el que hubiera sido adquirida, lo que sin duda constituye un progreso sobre todo para los niveles de jefe de servicio o superiores, pero tampoco se trata de un ideal sino que lo que se pretende es sentar unos principios sólidos y racionales de selección funcional.

En lo concerniente a propuestas concretas relacionadas con este apartado de la precariedad, se deberían adoptar las medidas oportunas para que los funcionarios interinos y contratados temporales que ocupan plazas vacantes durante varios años vieran reconocido el derecho a disfrutar de algunas situaciones del tipo de la excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos o determinadas licencias que tienen reconocidas los funcionarios de carrera o los trabajadores laborales fijos, como es el caso de la licencia por maternidad, o el devengo de trienios cuando se lleven más de tres años en situación de interinidad, sobre todo cuando la propia Administración responsable no hubiera llevado a cabo la cobertura regular de las vacantes de modo reglamentario. No puede justificarse que la Administración obtenga un beneficio económico del incumplimiento de sus obligaciones, pues si esas plazas hubieran estado ocupadas por empleados fijos, tendrían que haberles sido abonados los correspondientes trienios. Asimismo, debería contemplarse algún tipo de compensación en los supuestos de largos periodos de temporalidad cuando se llevan a cabo procesos selectivos para cubrir las vacantes que vienen ocupando los interinos y éstos no logran superarlos. Es indudable que su posterior y obligado cese puede dar lugar a una grave situación laboral cuando concurren razones de edad, falta de especialización o alejamiento inconveniente del mundo laboral, de algunas de las cuales la propia Administración ha de tenerse por parcialmente responsable.

Por lo que concierne a las comunidades autónomas, se ha considerado preciso recomendar, entre otras cuestiones, la adopción de las medidas necesarias para que se lleve a efecto lo más pronto posible, y en todo caso antes del año 2005 (fecha fijada en el mencionado acuerdo Gobierno-sindicatos), el objetivo prioritario de la disminución de la temporalidad. En esta dirección ha de procurarse además una deseable estabilidad en el puesto de trabajo mediante la reasignación de efectivos y la selección de nuevos empleados públicos, a fin de que, transcurrido dicho periodo, la temporalidad afecte como máximo al 8 por ciento de las plantillas. Se considera también conveniente que en las normativas autonómicas se contemplen las mismas licencias y compensaciones propuestas a la Administración del Estado para los empleados temporales.

En cuanto a las especiales condiciones laborales y estatutarias que se aplican a determinados colectivos de personas, han de destacarse en primer lugar los relativos a quienes prestan sus servicios en la Administración sanitaria. La alta frecuencia de temporalidad

en el ámbito sanitario constituye un mal endémico, y a ello ha contribuido en buena medida una regulación legal que no contribuye a la planificación eficiente de los recursos humanos en el sector, planificación dificultada asimismo por la falta de periodicidad adecuada en las convocatorias de selección y provisión de plazas de este personal que impide la adecuada aplicación de la correspondiente normativa estatutaria, cuyos criterios generales vuelven a concretarse, como no podía ser de otro modo, en el derecho a la estabilidad en el empleo y el carácter excepcional del empleo temporal precisamente con la finalidad de impedir una elevada interinidad. Esta circunstancia es reconocida en la exposición de motivos de la Ley 21 de noviembre de 2001, por la que se establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas en los servicios correspondientes del Sistema Nacional de Salud del personal estatutario que presta sus servicios en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. Allí aparece como causa principal de la disfunción observada en materia de personal la inadecuación de los sistemas legales que regían los procesos de selección y de provisión de plazas, teniendo en cuenta las perentorias necesidades de cobertura en un sistema sanitario con una creciente demanda de prestaciones y servicios, a lo que se añade una lentitud casi exasperante en la tramitación de los diferentes procesos selectivos, complicada además con una elevada frecuencia de reclamaciones judiciales, circunstancias que habían incrementado el número de plazas y el tiempo en que las mismas eran ocupadas en régimen de temporalidad. Los datos son terminantes: de las plazas ocupadas en todo el Sistema Nacional de Salud a principios del año 2002, los interinos alcanzaban nada menos que un 20,4 por ciento. En consecuencia, el estudio recomienda que por las distintas administraciones sanitarias de las comunidades autónomas se adopten las medidas necesarias para reducir esa tasa de interinidad hasta un máximo deseable del 8 por ciento antes del año 2005, de acuerdo con los objetivos prioritarios de la ley antes citada, al tiempo que se fomenta la estabilidad en el puesto de trabajo y la promoción profesional mediante concursos de traslado u otras medidas de movilidad de efectivos, así como con la selección de nuevos empleados públicos.

Entre el personal que presta sus servicios en el sector educativo, es preciso mencionar en primer término al profesorado universitario. La Ley orgánica de universidades, de 21 de diciembre de 2001, introdujo una modificación importante en el régimen jurídico aplicable al profesorado universitario, para el que, de un lado, mantiene la estructura funcional en términos equivalentes a los establecidos en los tradicionales cuerpos docentes universitarios, pero, por otra parte, propicia un incremento notable de los contratos laborales mediante una pluralidad de tipos contractuales de distinta naturaleza, inspirados en el principio de laboralidad. Como consecuencia, hasta un 49 por ciento del personal univer-

sitario docente e investigador tiene la característica de contratado. El personal docente universitario interino, más allá de los supuestos legales de sustitución, excedencia, permisos y bajas por enfermedad, entre otros, cubre en ocasiones vacantes o plazas que no han sido ofertadas para su provisión por funcionarios de carrera. Y todavía más: aun cuando el nombramiento de este personal interino ha de realizarse para cada curso, la relación profesional con la universidad se entiende muchas veces como una relación de trabajo continuada, toda vez que las designaciones suelen renovarse con carácter anual y sucesivo hasta completar algunos de estos interinos una relación de servicios que se alarga durante varios años. Como sucede con los demás colectivos estudiados, y aun cuando en la universidad no se alcanzan las altas cotas de interinidad de los profesores de enseñanza no universitaria, existe también una situación de precariedad que no se compadece adecuadamente con los criterios de racionalidad que la ley exige. En ese sentido, resulta llamativo el elevado número de funcionarios docentes interinos en algunas universidades: por ejemplo, 179 en la de Barcelona, 281 en la del País Vasco, 158 en la Universidad Politécnica de Valencia y 269 en la Universidad Politécnica de Madrid. Esta es la razón por la que se ha decidido dar cuenta directamente de las conclusiones de este estudio a las universidades con mayor índice de interinidad y al mismo tiempo solicitarles informes sobre las causas de tales cifras. En todo caso, como quiera que las cifras reflejadas pueden haber variado como consecuencia del aumento de la provisión de vacantes y en los últimos procesos selectivos que se han realizado en las universidades públicas, nos proponemos llevar a cabo la supervisión y el seguimiento oportunos.

Por lo que se refiere al incremento considerable del profesorado interino en los diversos cuerpos y especialidades en los niveles no universitarios, hay que señalar que obedece sobre todo a la insuficiente oferta de empleo público para cubrir con funcionarios de carrera las necesidades educativas, lo cual ha originado a su vez en todas las administraciones una dudosa profesionalización del empleo público docente de carácter eventual. En efecto, al margen de los supuestos razonables de sustitución en los que se producen nombramientos de personal interino, otros muchos nombramientos de profesorado se llevan a cabo para cubrir plazas reales presupuestadas pero no ofertadas para su cobertura por el empleo público. Así, las plazas provistas en régimen de interinidad en el conjunto de las comunidades autónomas, incluidas Ceuta y Melilla, representaban aproximadamente como media el 18 por ciento en el año 2001, aunque algunas comunidades autónomas alcanzaban hasta un 28 por ciento del total de las plantillas del profesorado y Ceuta y Melilla pasaban del 39 por ciento. Esta situación exige medidas de corrección o reducción de la temporalidad, teniendo en cuenta que los acuerdos de estabilidad por un tiempo determinado

aplicados en algunas comunidades autónomas permiten paliar la situación de precariedad de este profesorado, pero, por el contrario, dificultan la regularización del sector, ya que impiden incluir todas las plazas disponibles en las ofertas públicas de empleo. De todos modos, los problemas son diferentes en función de las necesidades educativas de cada territorio. Debe ponerse de relieve que la contratación de un número muy alto de interinos ha sido la tónica habitual de las comunidades autónomas que, como consecuencia de las transferencias correspondientes, desean proporcionar servicios educativos de calidad. En ese sentido, destacan las cifras, por ejemplo, de Baleares, con un 28 por ciento de interinos, de Andalucía, con más del 22 por ciento; de Canarias, por encima del 21 por ciento, y de Aragón, con casi el 20 por ciento. Eso sin contar las cifras correspondientes a Ceuta y Melilla, que se sitúan en torno al 40 por ciento.

En el ámbito del personal al servicio de la Administración de justicia, otro sector con especiales características, son de señalar algunos problemas específicos de determinadas categorías de personal. Así, para la sustitución de los miembros de la carrera fiscal, que se realiza mediante fiscales titulares o abogados fiscales sustitutos de carácter no permanente en los casos de vacantes, licencias, servicios especiales u otras causas que lo justifiquen, se nos ha expresado por el Ministerio de Justicia la intención de reducir en el futuro el número de abogados fiscales sustitutos con el fin de que los puestos que componen el ministerio fiscal sean desempeñados por titulares en su práctica totalidad; previsión que, sin embargo, no tiene en cuenta la limitación de nombramientos contemplada por el Real Decreto de 5 de abril de 2002, sobre régimen y nombramiento de los miembros sustitutos del ministerio fiscal, razón por la cual se ha recomendado al citado departamento la adopción de las medidas oportunas para la modificación del citado real decreto y evitar que se produzcan resultados contradictorios con la voluntad manifestada por el departamento en el sentido de reducir la interinidad. Igualmente se considera necesario que se adopten medidas tendentes a elaborar planes de formación permanente que posibiliten la adaptación al nuevo modelo de oficina judicial que se diseña y el acceso a la carrera fiscal en las mejores condiciones.

La sustitución de los jueces y magistrados titulares, otro de los colectivos especialmente analizado, se realiza con frecuencia por magistrados suplentes o por jueces sustitutos que, aun sin pertenecer a la carrera judicial, ejercen la función jurisdiccional. Analizados los datos relativos a la interinidad durante los últimos cinco años, se aprecia para el período 2001-2002 el mayor índice de empleo interino, con un registro cercano al 42 por ciento, que desde todos los puntos de vista resulta muy elevado. Pero además este personal no de carrera se encuentra vinculado a la Administración por una relación de trabajo en algunos casos aparentemen-

te estable, aunque precaria. Muchos de estos jueces y magistrados llevan prestando servicios efectivos de tracto continuo o de tracto sucesivo, según los casos, durante un dilatado período, ya que, aun cuando sus nombramientos no implican la inmediata existencia de vacantes ni la consiguiente actuación jurisdiccional, son llamados de ordinario para realizar funciones puntuales cerca de un órgano o tribunal concreto. Aunque las propuestas de los poderes públicos se encaminan a reducir o a acabar con la justicia interina a través de la progresiva ampliación de la planta judicial, que permite el nombramiento de jueces y profesionales, tal finalidad debe compaginarse con las previsiones contempladas en la Ley orgánica del Poder Judicial, en sus artículos 212.2 y 216 bis, como medida correctora que permita cumplir las exigencias de una justicia rápida, eficaz y de calidad para cumplir con su función constitucional de garantizar en tiempo razonable los derechos de los ciudadanos, proporcionando así la necesaria seguridad jurídica. El artículo 212.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al que me he referido, dice que los casos en que para suplir la falta de titular del juzgado, cualquiera que sea el orden jurisdiccional al que pertenezca, no sea posible la aplicación de lo dispuesto en los artículos precedentes por existir un único juzgado en la localidad, incompatibilidad de señalamientos o la existencia de vacantes numerosas o por otras circunstancias análogas, ejercerá la jurisdicción con idéntica amplitud que si fuese titular del órgano un juez sustituto, que será nombrado de la misma forma que los magistrados suplentes y sometido a su mismo régimen jurídico. Reglamentariamente se determinará por el Gobierno su remuneración dentro de las previsiones presupuestarias. En el caso de ser varios los sustitutos nombrados para la localidad y el orden jurisdiccional correspondiente, serán llamados por su orden. En tal sentido, teniendo en cuenta la estrecha colaboración mantenida y desde un escrupuloso respeto de las competencias del órgano de gobierno interno de los jueces, se ha acordado recomendar al Consejo General del Poder Judicial que estudie la posibilidad de elaborar el marco normativo adecuado que defina con claridad los derechos y las obligaciones que, por su condición de funcionarios no permanentes al servicio de la Administración de justicia, deban ser reconocidos y sean exigibles al personal interino que presta servicios como magistrado suplente o como juez sustituto, así como que se propicie por todos los medios posibles la formación permanente de este personal que ejerce funciones jurisdiccionales, a fin de garantizar la mejor prestación del servicio público de la justicia. De igual manera, en la institución se considera oportuno que pueda aprovecharse la formación y experiencia adquirida por los secretarios judiciales, a fin de que puedan realizar funciones de sustitución o de suplencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, por lo que se ha acordado formular al Consejo General del Poder

Judicial y al Ministerio de Justicia una recomendación en este sentido.

En cuanto a la interinidad por provisión temporal o sustitución en el cuerpo de secretarios judiciales, cuando no resulta posible realizar las funciones correspondientes por funcionarios de carrera, se preveía con anterioridad, pero exclusivamente para los secretarios de la tercera categoría y siempre que se produjeran razones de necesidad y urgencia semejantes a las establecidas para el cuerpo de jueces y magistrados. Por ello merece destacarse la reforma operada por la Ley Orgánica del Poder Judicial, que prevé la posibilidad de ampliar el régimen de provisión temporal no sólo para la tercera categoría, sino también para todas las secretarías vacantes o que resulten desiertas en concurso de traslado, siempre que no puedan atenderse adecuadamente mediante el mecanismo ordinario de sustitución. Con ello se resolverán sin duda determinados supuestos en los que resultaba materialmente imposible que una misma persona absorbiera la carga de trabajo correspondiente a dos o más oficinas judiciales.

Para finalizar esta presentación, debe tenerse en cuenta que cualquier debate en profundidad tendente a la posible reforma del estatuto básico de los funcionarios al servicio de las administraciones públicas debe incluir una nueva conceptualización del funcionariado interino. En ese sentido se han elaborado las propuestas y recomendaciones contenidas en el estudio, algunas de las cuales han sido mencionadas en esta presentación. Entre ellas cabe señalar la que se refiere a la generalización y al perfeccionamiento de las ofertas públicas de empleo. La interinidad no debe convertirse en un sistema paralelo, sino en un mecanismo de cobertura provisional de vacantes coyunturales por razones de urgencia o de necesidad de otro tipo, cuyos términos y condiciones la expliquen de modo adecuado. Para ello se deberían incorporar en las ofertas de empleo público todas las plazas vacantes de plantillas cubiertas por personal interino y convocar concursos específicos para cubrir con carácter definitivo las plazas sujetas a reserva de puesto por encontrarse sus propietarios en una concreta situación administrativa. De esta manera se podría liberar una importante cantidad de plazas que compondrían la base para la siguiente oferta de empleo público.

No quiero finalizar esta presentación sin agradecer muy sinceramente la ayuda recibida, muy especialmente al Consejo General del Poder Judicial, a los órganos responsables de la Administración general del Estado y de las administraciones autonómicas, a las universidades, a las federaciones y a las asociaciones de municipios que han participado en la elaboración del estudio. Sin su apoyo y permanente colaboración, éste no hubiera sido posible.

Gracias, señorías, por la atención prestada. No he agotado el tiempo que podría haber agotado, lo cual me deben agradecer. (Risas.)

El señor **PRESIDENTE:** Habida cuenta de que están presentes dos grupos parlamentarios, por el Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra su portavoz, doña María José López, diputada.

La señora **LÓPEZ GONZÁLEZ:** Esta es una ocasión especialmente grata para mí porque es la primera vez que actúo en esta Comisión como portavoz del Grupo Socialista. Para mí es un honor, por lo que el Defensor del Pueblo representa y por el valor democrático que tiene dicha institución. Agradezco al Defensor del Pueblo su labor y le pido que extienda nuestro agradecimiento a todo su equipo y a todos sus colaboradores, pues este es un tema muy difícil de tratar y el trabajo que ha realizado la Defensoría ha sido arduo y muy intenso ya que en administraciones como la local y la autonómica existe una dispersión suficientemente amplia como para dedicarle un tiempo muy valioso.

Tras la información que nos ha dado el Defensor, voy a exponer la manera en que nosotros entendemos que sería mejor enfocar el gravísimo problema de la interinidad y la temporalidad en el empleo público. Voy a hacer una reflexión, que de alguna manera ya ha hecho el señor Múgica, sobre la precariedad y la temporalidad en el empleo en general, ya que esta es una situación que no sólo se está produciendo en la Administración sino en todo el ámbito laboral. La Administración no se escapa, por tanto, de la situación que está viviendo el empleo en nuestro país. Debo decir además que el Gobierno del Partido Popular lleva casi ocho años funcionando y durante este tiempo la precariedad y la temporalidad en el empleo se han disparado de una manera alarmante, desde nuestro punto de vista, como consecuencia de una política conservadora que se lleva a cabo bajo dos premisas que nos parecen erróneas: la primera, hacer modelos contractuales laborales basura, y la segunda, en la Administración pública, congelar y, por tanto, paralizar de forma sistemática en las sucesivas leyes básicas de presupuestos las ofertas de empleo público, tratando de imponer en este aspecto el tan traído y llevado déficit cero.

Entrando en el fondo de la cuestión, debemos preguntarnos inevitablemente a qué se debe el alto índice de temporalidad en la Administración pública. Ello nos conduce directamente a analizar los sistemas de selección del personal. Los principios de igualdad, objetividad y publicidad reconocidos constitucionalmente se llevan a la práctica en los procesos de selección dilatando de forma excesiva los plazos, por lo que el ingreso de los empleados públicos se caracteriza por su falta de agilidad. Teniendo en cuenta el tiempo que transcurre desde que se crean las plazas en la oferta de empleo público hasta que se publican las convocatorias de las mismas y se desarrollan las pruebas de selección, el empleado público no toma posesión hasta que transcurren aproximadamente veinticuatro meses desde el inicio del procedimiento. Por ejemplo, en el último trimestre del año se publican las bases de la convoca-

toria, se inicia el proceso de selección y, en el mejor de los casos, en el primer trimestre de 2003 —hablamos de la oferta iniciada a finales de 2001 o principios de 2002— se reforzarán las oficinas de atención al personal fijo. ¿Qué hacen los gestores de personal de la Administración pública? Muy fácil: realizar contrataciones temporales. Por eso no nos engaña el ministro del Interior cuando nos ofertaba las 20.000 plazas de policías y de guardias civiles pues somos conscientes de que esas plazas no van a estar funcionando las primeras hasta el 2005 y las últimas hasta el 2010. Pero no es menos cierto que las administraciones públicas han resuelto tradicionalmente las necesidades de personal recurriendo a la contratación temporal, cruzando los límites de la propia naturaleza de esa temporalidad contractual. Se contrata para realizar tareas reservadas a empleados públicos fijos, y la duración de los contratos excede con mucho al propio espíritu de esa relación temporal. Se vienen intentando solucionar problemas estructurales de la Administración pública sobre la base de esa relación temporal. En definitiva, estamos huyendo de los sistemas tradicionales de selección porque los medios humanos que se ofrecen no tienen la rapidez necesaria. Si la existencia de la contratación temporal ofrece agilidad y flexibilidad a cualquier organización privada o pública, el abuso de la misma, no se nos escapa, genera todo tipo de perjuicios cuando se utiliza sin el respeto a su propia naturaleza. En la mayoría de los casos se puede afirmar que esta desviación en los sistemas de selección obedece a una falta de previsión clara y contundente de las administraciones públicas. Igualmente, a esto se añade la reducción en las ofertas de empleo público, que provoca una carencia de medios personales, cubriendo así esas carencias con esa contratación temporal. Por consiguiente, si cualquier medida que reduzca la temporalidad en las administraciones públicas es deseable y necesaria, no atajar las causas que producen esos altos índices de la misma no sería más que dar soluciones provisionales a una situación cíclica que se repetiría inevitablemente. Por ello, aún valorando muy positivamente el trabajo y el rigor del informe del Defensor del Pueblo, como he dicho al inicio de mi exposición, debemos manifestar que en sus recomendaciones este grupo parlamentario echa de menos que en la gran mayoría esas cuestiones son cuestiones de gestión tan loables y tan sensibles a la situación del interino o temporal que pierde su puesto de trabajo, como es la propuesta de indemnizarle o la pura gestión ordinaria, como son bolsas potenciales de interinos, si bien es clamorosa la ausencia de una recomendación a las administraciones públicas para que cumplan la legislación vigente y utilicen la interinidad y la temporalidad en sus justos términos, esto es en caso excepcional y de urgente necesidad. La realidad es que un porcentaje mínimo obedece a estas premisas legales a que he hecho referencia, viniendo la mayoría de la temporalidad a solucionar necesidades estructura-

les de las organizaciones, que por el sacrosanto déficit cero no quieren ser evitadas.

Antes de analizar los aspectos más significativos de la interinidad en las administraciones públicas, quiero manifestar que aun asumiendo la tremenda complejidad de esta situación con intereses contrapuestos, no es razonable que ningún responsable político, como en el caso de la ministra de Administraciones Públicas, que hace solo unos días compareció en nuestra Comisión de Administraciones Públicas manifestando su satisfacción por la baja temporalidad de la Administración general del Estado, apelando a que son los demás, el resto de las administraciones, los que deben de cumplir y hacer sus deberes. Difícil misión tienen el resto de las administraciones públicas cuando han heredado de la Administración general del Estado en vía de transferencias este problema, y cuando la tutela sobre las ofertas de empleo público, no se nos olvide ni se nos escape, la realiza el Gobierno, sigo diciendo que obsesionado con el déficit cero.

En la situación actual, en la Administración general del Estado existe una realidad evidente, que ésta ha centrifugado hacia las administraciones autónomas y hacia las administraciones locales la temporalidad, reduciendo la suya, que aún sigue siendo muy alta (el mismo Defensor acaba de decir esta mañana que ha vuelto a subir en un nuevo porcentaje la situación de los interinos, a pesar de este hecho), gracias a las transferencias a las comunidades autónomas, pues debemos reconocer que hoy la Administración general del Estado ya no es nada. Si no hacemos mención al Ministerio de Defensa o al Ministerio del Interior, vemos que la interinidad debería ser mucho menor, porque la Administración general del Estado no contiene todos los funcionarios que contenía anteriormente, porque la mayoría de las competencias están transferidas a las comunidades autónomas y estamos hablando de que el mayor volumen estaba en sanidad, en educación y en justicia. Por tanto, hemos agravado la situación de las comunidades y le hemos transferido también, junto con las transferencias, en cada uno de los casos la mala gestión que en materia de personal se había estado realizando por la Administración general del Estado. En la actualidad la normativa vigente establece un sistema de selección de personal interino basado en el concurso al perseguir una mayor observancia de los principios de mérito y objetividad, ya que ahora también se regulan los criterios con arreglo a los cuales debe realizarse la misma. En concreto, nos referimos a la orden del Ministerio de Administraciones Públicas 1461/2002, de 6 de junio, y también se ha venido incluyendo en diversas normas que el nombramiento del nuevo personal interino para cubrir determinadas vacantes estará condicionado a su provisión definitiva. En el caso de los puestos sobre los que no existiera derecho a reserva de plaza, se ha dispuesto que el órgano administrativo que nombra a esos funcionarios interinos debe iniciar,

en el plazo máximo de diez meses siguientes, los procedimientos ordinarios de provisión que conlleva su cobertura, ya que si los mecanismos interinos de provisión no permiten la cobertura definitiva del puesto, la plaza que permaneciera ocupada por un interino será objeto de convocatoria pública, por lo cual deberá ser incorporada a esa oferta de empleo público del ejercicio siguiente. En cuanto a su cese, la Administración pública no puede cesar a un interino por razones disciplinarias sin la previa tramitación del correspondiente expediente con todas las garantías inherentes al mismo. En definitiva, a los funcionarios interinos se les aplica por analogía y en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera. No obstante, hay que tener presente que existen algunas excepciones a esa asimilación, como es la no percepción de trienios, la no posibilidad de excedencia e igualmente no pueden participar en el turno de reserva de promoción interna.

En cuanto al personal laboral, en la resolución de 22 de noviembre del 2001 de la Secretaría de Estado para la Administración pública, se establece que los criterios sobre selección de personal laboral temporal será con carácter general el sistema de concurso, donde los méritos a valorar vendrán necesariamente referidos a la experiencia laboral del candidato y su formación. Hay que destacar la regulación que realiza el convenio único para el personal general en la Administración general del Estado, que sobre esta materia establece que los sistemas de selección habrán de graduarse atendiendo a la duración del contrato. El 1.º de enero del 2003 el personal al servicio de la Administración general del Estado era de 207.176. Con estos datos se puede concluir que aun con una regulación supuestamente más restrictiva al empleo temporal, los porcentajes antes de disminuir siguen subiendo, y ello con la reserva que hay ya. Muy posiblemente cuando la Administración habla de plantilla o de efectivos se está refiriendo a los puestos existentes, no necesariamente a que estos estén ocupados, con lo que el porcentaje de temporalidad muy probablemente sea mucho mayor. Evidentemente, la reducción de la temporalidad en la Administración general del Estado en los últimos años no responde a unas medidas acertadas en su disminución, sino a las transferencias a las comunidades autónomas como decíamos anteriormente; en definitiva, la Administración general del Estado ha transferido la temporalidad a estas comunidades. Aun así, y como se empeñan a veces los datos en afirmar, la temporalidad es una realidad presente. ¿Por qué se siguen manteniendo estos índices? Mucho tiene que ver fundamentalmente con las escuálidas ofertas de empleo público publicadas desde que gobierna el Partido Popular, como venimos denunciando año tras año desde el Grupo Socialista. La obsesión por el déficit cero año tras año ha llevado a una paulatina reducción de efectivos en la Administración que se ha ido paliando por la vía de la contratación

temporal y sobre todo por la externalización, tema que debería ser un motivo de estudio monográfico por el Defensor del Pueblo, ya que es muy preocupante. Tanto los sindicatos como el Grupo Socialista llevamos advirtiendo esta situación desde hace años y sólo en el último acuerdo del Ministerio de Administraciones Públicas se ha firmado con los sindicatos que se recojan las medidas de consolidación de empleo y de elevación de los porcentajes de eficacia que entendemos insuficientes, dado que del cien por cien de las plazas una parte corresponde al porcentaje de puestos consolidados y la otra parte a plazas nuevas. No puedo estar más de acuerdo con el Defensor del Pueblo en las recomendaciones que el mismo hace en el aspecto de la situación de la Administración general del Estado, por lo cual no voy a profundizar más en la recomendación.

Respecto a las comunidades autónomas, la legislación de las comunidades autónomas en esta materia no puede contradecir, como muy bien sabe el Defensor, los preceptos señalados como básicos por la legislación del Estado. Los índices generales de temporalidad se sitúan en el 23 por ciento, más elevado que en la Administración general del Estado; pero sería un análisis falso si nos detuviéramos aquí. En primer lugar, porque este alto índice es consecuencia de la temporalidad que ha sido transferida por el Estado, y en segundo lugar porque las ofertas de empleo público en las distintas comunidades, como muy bien sabe el Defensor, es autorizada por el Estado, por lo que se aplican las mismas restricciones que para la Administración general. Ahora bien, y a los solos efectos de dar puros datos estadísticos, el mayor aumento de temporalidad entre el año 2001 y 2002, que probablemente también conozca el Defensor, se ha producido en Cantabria, con el 150 por ciento, en Madrid, el 119 por ciento, y en Castilla León, con el 35 por ciento, frente a la reducción del 98,60 en las Islas Baleares. El personal funcionario y el aumento en la temporalidad es muy significativo sobre todo en Murcia, que tiene el 195,29 por ciento, y en Galicia con el 92,51 por ciento. No obstante, debo manifestar al Defensor que es muy significativo que las comunidades autónomas, particularmente en las que gobierna el Grupo Parlamentario Socialista, contemplan en su limitado ámbito de competencias algunas medidas para paliar los efectos del cese de empleados temporales, la larga duración con indemnizaciones de un mes de salario por año de servicio, como es el caso de Asturias, y Castilla la Mancha, que contempla la posibilidad de nombrar funcionarios interinos para la ejecución de programas temporales, además de por razones de necesidad y de urgencia. También se prevé el derecho a la suspensión del nombramiento del interino con reserva del puesto, sin que afecte a la temporalidad de su redacción. Regula también de forma muy pormenorizada el sistema de bolsas y procedimientos de autorización de los contratos temporales y de los nombramientos de funcionarios interinos, agilizando mucho el proce-

dimiento. Las recomendaciones que hace el informe del Defensor son absolutamente lógicas, y este grupo parlamentario está totalmente de acuerdo en que la disminución al 8 por ciento en la temporalidad antes del año 2005 es importantísima y básica para el buen funcionamiento de la Administración.

En la Administración local han tenido que admitir competencias que no estaban recogidas en su legislación, y por supuesto en la mayoría de los casos las han asumido prácticamente sin dotación, y en otros con una dotación insuficiente. Hemos de reconocer que la cercanía nos conduce a la prestación del servicio y al empleo. En esta materia, la legislación aplicable es tanto estatal como autonómica, y los índices de temporalidad arrojan cifras muy preocupantes, como la referencia que ha hecho el Defensor del 32 por ciento de todo el personal de temporales. Del total de 395.004 empleados, 126.343 son temporales, si bien el personal laboral, que es el que aglutina mayor número de temporalidad, está en el 81 por ciento del total de los empleados de la Administración local. Hay más personal laboral temporal que fijo en las administraciones locales. En este sentido, el Defensor conoce perfectamente los argumentos que este grupo parlamentario ha hecho respecto de las administraciones autonómicas, a las que ha hecho referencia, igual que está ocurriendo en la Administración local. Debe añadirse que el mayor índice de temporalidad se da siempre en los municipios de 3.000 a 20.000 habitantes, con el 45 por ciento de temporales del total de sus empleados, debido fundamentalmente a que estas corporaciones tienen una débil capacidad de financiación propia, estableciendo acuerdos financieros con las administraciones, si bien son ellas las que deben contratar al personal. Este grupo parlamentario, al igual que en los dos casos anteriores, está absolutamente de acuerdo con las recomendaciones que realiza el Defensor.

Muy brevemente, me gustaría comentar algunos datos respecto de la Administración sanitaria. El total de efectivos del personal del Sistema Nacional de Salud, que son 370.018 personas, está dividido en 294.414 de personal fijo y 75.604 de personal interino. Del total de interinos, 37.358 están adscritos a los servicios de las comunidades autónomas, con competencias transferidas desde el 1.º de enero de 2002, y 38.246 provienen de la Administración general del Estado. Las recomendaciones manifestadas por el Defensor del Pueblo son las más adecuadas para ir reduciendo poco a poco la temporalidad.

En la Administración educativa la temporalidad alcanza a 70.000 plazas, que suponen el 18 por ciento del total de las plantillas del profesorado. Respecto al personal al servicio de las universidades públicas, los datos que manejamos son parciales y un tanto dispersos, con lo cual las universidades han aportado lo que han creído conveniente, pero echamos de menos la posibilidad de haber tenido acceso a más datos con

los avances informáticos. Supongo que el Defensor del Pueblo también habrá echado de menos la posibilidad de comparar la situación en todos los ámbitos de las universidades.

Voy a hacer referencia a una noticia que aparece hoy en la prensa que dice que a partir de este momento habrá criterios de selección, donde cada una de las universidades tendrá la posibilidad de establecer este tipo de criterios. Solicitaría del Defensor del Pueblo que estemos muy al tanto de qué está ocurriendo y qué va a ocurrir a partir de este momento, porque los criterios de selección pueden resultar discriminatorios, dependiendo de qué comunidad se trate. Me gustaría que el Defensor tomara nota de ese dato, y al menos hiciéramos un seguimiento.

Respecto a la Administración de justicia, el Libro Blanco de la justicia, publicado en 1997, ofrecía un programa sobre la justicia interina, calificándola de no deseable, y apuntaba medidas correctoras. Pues bien, los datos relativos a la interinidad durante los últimos cinco años reflejan que, no sólo no se ha reducido el número de personal interino, sino que en el período de 2001 a 2002 refleja mayor índice de empleo interino, alcanzando el 41,92 por ciento del total de la plantilla en este último lustro. El ministro de Justicia se jacta en muchas ocasiones, tanto en Pleno como en Comisión, de que no se dictan sentencias en este país si no es por profesionales. No es verdad y este informe lo demuestra claramente; pero por si el señor Defensor del Pueblo no lo sabe, le voy a dar un dato un tanto jocoso. Una vez realizado el estudio de los presupuestos para el año 2004 y de haber leído concienzudamente, se lo puedo asegurar, el informe que ha emitido la Defensoría, me sonrió porque el Gobierno ha reservado 30 plazas de jueces para el año 2004, cuando la recomendación del Consejo General del Poder Judicial era de 150; y respecto a la situación de la Fiscalía, de la que el Defensor del Pueblo ha hecho una mención bastante exhaustiva, tengo que decirle que son 20 las plazas de fiscales para todo el territorio nacional para el año 2004. Con esto difícilmente, señor Defensor, podemos avanzar en una justicia más profesional. Respecto a los secretarios judiciales, el índice de interinidad es del 9 por ciento y la suplencia en la función a que usted hacía referencia hay que tomársela con cautela, porque hay otros matices a tener en cuenta. El porcentaje de interinidad del personal en el territorio no transferido es de 8,93 en los oficiales, de 37,96 en los auxiliares, de 31,98 en los agentes y de 9,46 por ciento en los forenses, situación que refleja la relevancia de la gravedad de nuestra realidad.

En la Administración penitenciaria, el problema cuantitativo es del 1,91 por ciento de la plantilla. El señor Defensor del Pueblo también ha hecho un exhaustivo análisis de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, fundamentalmente en lo que se refiere a la sucesión del mando, y creo que la Administración

militar ha puesto de manifiesto que resulta imposible facilitar la cuantificación en los nombramientos de sucesión en el mando.

Finalmente y como consecuencia de todo esto, el Grupo Parlamentario Socialista entiende que la existencia de los índices de temporalidad y de repetición cíclica, manifiesta una política de recursos humanos tremendamente ineficientes en las administraciones públicas. Aun consiguiendo el porcentaje del 8 por ciento fijado en el acuerdo de la Administración con los sindicatos, los procesos de consolidación, una normativa más rígida, la excasa OEP de los últimos años, oferta de empleo público, que no se va a recuperar hasta dentro de varios años, a pesar de la iniciada cobertura del 100 por cien de las bajas para este año, lo único que fomentará, una vez más, es que se sigan externalizando servicios. Para los empleados públicos fijos las consecuencias son evidentes: acotar sus posibilidades de promoción y de movilidad a puestos ocupados por temporales y las selecciones con sistemas menos exigentes que los superados por ellos. La desmotivación es evidente, con el consiguiente perjuicio para la calidad del servicio público.

Los empleados temporales, como ya hemos dicho, sufren temporalidades superiores a los diez años (hay incluso anteriores a la propia Constitución, de la que ahora celebramos su XXV aniversario; tenemos funcionarios preconstitucionales), no disfrutaban de derechos como la percepción de trienios o la mayor parte de los supuestos de excedencia y padecen una nula promoción provisional y movilidad. Si la desmotivación incide en los empleados fijos, los temporales casi se acercan a una nueva forma de esclavitud, por no mencionar situaciones verdaderamente dramáticas como es la pérdida de empleo tras más de doce años de servicio con edades superiores a los 50 años, supuesto que está produciéndose este año con los procesos de consolidación.

Para los ciudadanos las consecuencias pasan por no disponer de los mejores servicios públicos posibles en calidad. Resulta significativo además que los mayores suspensos en calidad de servicios públicos se den en aquellos donde la temporalidad del empleo es mayor, que es en Sanidad y Justicia.

Todas las recomendaciones, como decía, que se realizan en el informe del Defensor en las distintas administraciones son de gestión. Este grupo echa de menos que en ninguna de esas recomendaciones se profundice en el problema, que no es otro que el modelo; por tanto prácticamente ninguna de las recomendaciones nos servirían de verdad para solucionar el problema de fondo de las distintas administraciones. El informe analiza además una realidad evidente que se viene produciendo desde tiempo atrás, pero hace ocho años el Partido Popular se comprometió a cambiar el modelo de Administración y adecuar la realidad administrativa después de adaptar las legislaciones autonómicas y locales a la realidad de las competencias que de hecho se ejercían

por éstas, se comprometió —repito— a la modernización de las administraciones, al acercamiento de éstas al ciudadano, a la reducción de los procedimientos, a la interactividad, a la coordinación entre las diferentes administraciones, y nada de eso —ni otras muchas cosas— se ha llevado a cabo.

Esto es lo que el informe del Defensor del Pueblo debería haber puesto de relieve, porque la interinidad no es otra cosa más que una consecuencia de que el modelo no sirve y que la gestión de los recursos humanos es incorrecta e inadecuada. Por tanto, nuestra sugerencia es que ha de profundizarse en las soluciones y no dar sólo las recomendaciones de gestión.

Nos gustaría profundizar en algunas cuestiones que nos parecen importantes: por ejemplo, las soluciones que damos al ciudadano para que perciba una mejor calidad en los servicios; cuáles serían el análisis y las soluciones que la Defensoría podría proponer para el control de la masiva derivación de servicios obligatorios que debe prestar la administración en el ámbito de la gestión privada; qué salida se propone dar a los especialistas funcionarios de la Administración en los servicios que han sido privatizados, o cómo rentabilizaríamos a los funcionarios de la Administración periférica cuyos servicios también están comenzando a desaparecer. Todos los años hemos presentado algunas de nuestras alternativas a esta situación que ya veníamos denunciando en los Presupuestos Generales del Estado.

A nosotros nos parece que como mínimo debería haber una oferta de empleo razonable, una dotación de plazas en función real de las verdaderas necesidades del servicio público, permitir la eficacia en el marco de las comunidades y la Administración local procurando una mejor financiación y permitiendo desde la ley estatal la convocatoria de esos temporales, y fundamentalmente, señor Múgica, nos parece básico que tengamos diálogo y acuerdos, y uno de los cinco ministros que han pasado por el Ministerio de Administraciones Públicas, que es un ministerio comodín —a la vista está—, se comprometió hace un año justamente a realizar una conferencia sectorial de administraciones públicas, que no se ha convocado, y mantener diálogo con los sindicatos a efectos del empleo.

Agradezco mucho al presidente la amabilidad que ha tenido por el exceso de tiempo que he consumido.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra el señor Delgado.

El señor **DELGADO ARCE**: Señor presidente, señorías, señor Defensor del Pueblo y adjuntos que le acompañan, nuevamente bienvenidos a su casa, al Congreso de los Diputados, en esta ocasión acoge la reunión de esta Comisión, que creo es la sesión número 14 desde que iniciamos la legislatura, también muy próxima a concluir.

Este estudio monográfico que se nos presenta y que hemos tratado durante un par de semanas de analizar y de estudiar lo más profundamente que hemos podido dada la complejidad y la aridez, si cabe, de algunos de los aspectos administrativos del mismo, es un estudio que nosotros, como Grupo Parlamentario Popular, valoramos como positivo, porque una vez más responde a lo que pedimos a los informes del Defensor, y es que nos hagan una fotografía de la realidad en un momento concreto, nos trasladen unas valoraciones, unos estudios, unos números, y nos propongan unas recomendaciones. Ese es el papel del Defensor del Pueblo: plantear recomendaciones y sugerencias. Es misión de los grupos políticos plantear soluciones, los que estén en responsabilidades de Gobierno con más intensidad y los que no las tengan por el momento en la necesaria y constructiva posición de oposición.

El estudio en su presentación afirma lo que nuestra Constitución exige a la Administración pública, y es que desempeñe su actividad al servicio de los intereses generales, que se realice con garantía e imparcialidad y objetividad y con sometimiento al principio de eficacia. Es el artículo 103 de nuestra Constitución. Constitución que también obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En una España ya del año 2003, en la que el proceso de descentralización es tan intenso y tan importante, cuando hablamos de administraciones públicas debemos dimensionar correctamente lo que significa utilizar esta palabra en este momento, porque las administraciones autonómicas y la Administración local superan en mucho en cuantía presupuestaria, y por supuesto en personal al servicio de las mismas, a la Administración general del Estado. De ahí que sea un informe que analiza todas y cada una de las administraciones con cierto nivel de detalle.

En mi exposición intentaré irme concentrando, como lo ha hecho el informe, en los distintos niveles de Administración. El estudio comienza haciendo un análisis del marco jurídico de la Administración general del Estado. Yo quiero resaltar que esta primera parte del marco jurídico que se plantea en relación con todas las administraciones nos ayuda a situarnos, porque realmente hay una monumental dispersión legislativa. En el caso de la Administración general del Estado la norma básica es la Ley de funcionarios civiles de Administración del Estado, con sucesivas modificaciones que han sido incorporadas y donde se define muy claramente el personal al servicio de la Administración pública dividiéndolo en dos grandes grupos, los funcionarios y los contratados en régimen de derecho laboral, y un tercero que sería el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, si bien el estudio se concentra en los funcionarios interinos y en el personal laboral de carácter temporal, que va a ser el hilo conductor de las reflexiones de todas las administraciones públicas.

El estudio realizado en este apartado de la Administración general del Estado pone de manifiesto que muchos empleados públicos permanecen en situaciones de interinidad durante dilatados plazos de tiempo, y que esta situación provoca frustración, no sólo en los propios funcionarios de esta naturaleza, interinos, que están demasiado tiempo en esta situación de provisionalidad, sino también en aquellos otros que legalmente y en su derecho quieren aspirar a ocupar puestos de trabajo que están siendo ocupados temporalmente por estos interinos o contratados temporales. Esta es la situación que se describe en el informe; una situación que no es deseable, que obedece a razones históricas, que responde a razones presupuestarias, a razones coyunturales y también nos ha dicho aquí a razones de algunos de los aspectos menos negativos de todas nuestras administraciones públicas, que es que en determinados supuestos priman el acceso a estos puestos de interinidades o de contratados temporales; criterios de amistad, criterios de proximidad y no los que deberían presidir este acceso a la Función pública, aunque sea a una situación de contratado laboral temporal o situaciones de interinidad. Eso se da en todas las administraciones públicas y en todas las administraciones gobernadas, con independencia del signo político. Es algo que nosotros, desde nuestra posición, debemos intentar corregir, tal como el Defensor del Pueblo lo menciona en varias de sus recomendaciones.

Lo cierto es que los datos de temporalidad en la Administración general del Estado, a la fecha en la que el informe se refiere, no son importantes; son datos de temporalidad que nosotros abogamos por su reducción, incluso si fuera viable, aunque técnicamente es imposible, por su eliminación. Pero estamos hablando de unos niveles muy inferiores a los de las otras administraciones. Nos hemos preocupado de intentar actualizar al máximo la situación a través del registro central de personal de la Administración General del Estado. Los datos de temporalidad de la Administración General del Estado a 24 de septiembre de 2003 serían del 6,88 por ciento, desglosado en un 1,91 por ciento del personal interino y en un 16,57 por ciento del personal laboral. Es un porcentaje que, como ha sido puesto de relieve por el señor Defensor, contrasta con el 32 por ciento, que es muy alto, de las corporaciones locales, y con la media del 23,4 por ciento de las comunidades autónomas, que también es un porcentaje muy alto.

¿Qué factores han incidido en este adelgazamiento del porcentaje de temporalidad de la Administración general del Estado? Lo que no podemos compartir es que responda a la reducción de efectivos. Una administración tendrá un porcentaje mayor o menor de interinidad, no en función del número de efectivos, sino de la cantidad de personas que desempeñan esas funciones de esa manera eventual o temporal. Una administración puede tener muy pocos funcionarios en unos niveles de temporalidad reducidísimos o tenerlos muy amplios. Es

una cuestión de política de personal, de las coyunturas y de las circunstancias históricas que se atraviesan. Lo cierto es que el Partido Popular, que tiene responsabilidades de gobierno por mandato de los electores desde el año 1996 y que cumplirá previsiblemente sus ocho años de legislatura de gobierno, ha intentado en esta materia llegar a una política de concertación y de negociación. Y digo de negociación con las demás administraciones públicas que tienen autonomía y competencia, y también con los funcionarios públicos.

El informe pone de relieve que el 13 de noviembre del año 2002 se suscribió un acuerdo entre la Administración general del Estado y las organizaciones sindicales (Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y la Central Sindical Independiente de Funcionarios, CSI-CSIF) después de una ardua negociación en la mesa general de negociación, que llegó a la conclusión de unos acuerdos de mejora de la Administración pública que se traduce en lo que ocupa este informe en diversos aspectos. Por ejemplo, en el capítulo XII se regula el establecimiento de un conjunto de medidas para el control y la ordenación de la temporalidad del empleo público. Y así se dice, respecto del control de la temporalidad, que sólo se procederá a la contratación de personal temporal y al nombramiento de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Esto, que es una afirmación de un acuerdo que tiene una duración temporal de dos años, tiene que plasmarse en las disposiciones de rango legal. Por ello, el artículo 20 de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003 lo contempla, y también el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado, actualmente en tramitación en esta Cámara, en el artículo 20.2, se confirma este objetivo. ¿Cuál es el objetivo? Que el porcentaje de trabajadores, como dice el Defensor en tantas recomendaciones, se reduzca y que no supere en términos homogéneos de efectivos la tasa del ocho por ciento. Para ello se ha procedido con rigor en las autorizaciones de personal temporal, limitándolas únicamente, como dije antes, a casos excepcionales por razones de necesidad urgente y a la sustitución del personal temporal por fijo, mediante procesos de consolidación anterior al 2 de diciembre de 1998.

El acuerdo, que tiene dos años para aplicarse plenamente, contempla la posibilidad de desarrollar planes de estabilidad, cuyo objetivo será corregir la temporalidad en un ámbito concreto. Se regula también la ordenación de los contratos de carácter temporal, estableciéndose muy claramente que en los contratos, por ejemplo, de inserción, que son bastante habituales en las administraciones públicas, sobre todo en la Administración local, se deberá acreditar expresamente que el objeto del contrato es el de realizar una obra o servicio de interés general o social como medio de adquisición de experiencia laboral y de mejora de la ocupabilidad del empleado participante, y que no se

trata, como sucede en otros casos, de realizar tareas de carácter estructural. Este acuerdo contempla también la sustitución del empleo interino por fijo. Por eso en la oferta de empleo público para 2003 se incluyó, dentro del límite de plazas de nuevo ingreso del cien por cien de la tasa de reposición, las plazas de personal nombrado o contratado con carácter de interinidad que no estuviera ocupando plazas reservadas a otro personal y que no fuera consolidado. Este mismo objetivo se mantiene en el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004.

En materia de consolidación (no nos olvidemos que lo que ha dicho el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista es cierto, estamos ante situaciones de personas que llevan en interinidad demasiado tiempo, con los problemas de orden humano que se plantean, además de ser excelentes funcionarios), se establecen medidas para favorecer la consolidación, sustituir este empleo interino por fijo y consolidar el empleo temporal y estructural anterior al 2 de diciembre de 1998. Sería demasiado prolijo enumerar los procesos de consolidación que ya se han planteado desde 2001 en el Ministerio de Defensa, en el Ministerio del Interior y en otros cuerpos de la Administración general del Estado. En definitiva, si estos porcentajes en la Administración general del Estado son hoy, afortunadamente, reducidos, es como consecuencia de la política que se ha llevado a cabo en los últimos tiempos y, sobre todo, de una concertación entre Administración, sindicatos y otras administraciones públicas que, desde nuestro punto de vista, lo juzgamos absolutamente indispensable.

Sólo un inciso en relación con la frase tantas veces repetida de obsesión del Gobierno del Partido Popular por el déficit cero. No es una obsesión, es el objetivo que nos hemos marcado en el seno de una Europa que tiene unos acuerdos de estabilidad económica que pasan porque se gaste lo mismo que se ingresa y que se administre con rigor el dinero público. El Gobierno del Partido Popular se limita a cumplir este objetivo, pero no porque sea un objetivo definido, sino porque estamos convencidos de que esa es una política razonable de hacer las cosas. Pero en modo alguno eso debe tener reflejo en un deterioro de los servicios públicos. Al contrario, una situación saneada de la economía lo que permite es abordar más y mejores políticas y, sobre todo, más y mejores políticas sociales, que estoy convencido es lo que está haciendo el Gobierno del Partido Popular.

Por lo que se refiere a la Administración autonómica, a la que el informe dedica otro apartado, quiero poner de manifiesto que, según los datos que tenemos a enero de este año, que son públicos porque son del registro central de personal, en estos momentos al servicio de las comunidades autónomas hay 1.139.927 funcionarios, mientras que al servicio de la Administra-

ción general del Estado hay 236.643, es decir, una cifra notoriamente superior.

El informe pone de relieve el marco jurídico en el que se mueve la Administración autonómica y está definido, no nos olvidemos, por normas propias de comunidades autónomas que han dictado para sus propios empleados interinos que hay que tener en cuenta, como dice el informe, a la hora de estudiar su régimen jurídico, ya que únicamente en el caso de que exista alguna laguna sobre un aspecto concreto de su regulación, se aplicará supletoriamente la normativa aprobada sobre los interinos de la Administración general del Estado. Por lo tanto, las comunidades autónomas -y muchas de ellas tienen plenas competencias sobre esta materia desde hace muchos años- han tenido y tienen instrumentos legales en el marco de sus competencias estatutarias para actuar en las políticas de empleo. Cuando se habla de la delgadez, de la reducción, de la estrechez de las ofertas públicas de empleo, hay que recordar que no sólo hay una oferta pública de empleo de la Administración general del Estado, sino que las propias comunidades autónomas son competentes, en función de sus posibilidades presupuestarias, de definir una determinada oferta pública de empleo.

¿Qué es lo que están haciendo las distintas administraciones autonómicas en este momento en materia de provisionalidad y temporalidad? En este apartado es quizá donde noto que el informe adolece de menor información. Porque los datos que nos suministra sobre el número de funcionarios interinos y de personal laboral contratado de carácter temporal de las comunidades autónomas es escaso, es más, no nos facilita el número de interinos que hay ni las tasas de temporalidad, se limita a hacernos una evolución de una variación porcentual en dos años, lo cual no es significativo porque da unos incrementos y decrecimientos que no sitúan la fotografía real de la situación. Sí nos quedamos con las conclusiones que se plantean en las páginas 90 y 91 del informe, relativas a que los contratados laborales temporales representan un 26,34 por ciento del conjunto de puestos reservados a trabajadores laborales y la temporalidad en los funcionarios interinos es del 16,69, datos preocupantes, que exigen de todas las administraciones autonómicas, especialmente de aquellas que tienen un mayor porcentaje de temporalidad, una política en la línea de las recomendaciones y sugerencias planteadas, que es la de situar estos niveles de temporalidad en cifras no superiores al 8 por ciento.

En relación con la Administración autonómica, es muy importante el reciente acuerdo marco sobre movilidad en la Función pública suscrito entre la Administración general del Estado y las administraciones autonómicas. Según mis informaciones Galicia, Valencia y Castilla y León ya han suscrito dicho acuerdo y según mis informaciones también, las próximas semanas se pueden adherir a este acuerdo marco las Islas Baleares y otras diez comunidades autónomas

más Ceuta y Melilla. ¿Qué va a suponer este acuerdo respecto a la movilidad? Aborda otro de los problemas de los funcionarios que tantas veces los informes del Defensor han puesto de manifiesto, ya que los oriundos de una comunidad autónoma ven casi imposible volver a trabajar en sus lugares de nacimiento, con los problemas monumentales de dispersión familiar que se están viviendo. Estos acuerdos de movilidad, que respetan las competencias de cada comunidad autónoma, implican la reserva en las ofertas públicas de empleo de un porcentaje que juzgo bastante razonable y que espero que todas las administraciones públicas se sumen a este objetivo.

Respecto a la Administración local, y tratando de referirme a cada uno de los niveles de la Administración, el estudio pone de manifiesto algo muy claro y es que en las últimas décadas se ha observado un importante aumento del número de empleados públicos de las entidades locales, así como de los interinos y de los contratados laborales temporales. Todo ello es consecuencia lógica de la importancia que tienen los ayuntamientos y las diputaciones en la vida española, porque han asumido muchísimas funciones y competencias y porque tienen que atender una cantidad ingente de necesidades y porque han tenido que incorporar a muchas personas para atender justamente dichas necesidades. Lo cierto es que los niveles de interinidad y temporalidad que se detectan son muy insoportables, muy modificables a la baja y por ello nos quedamos con las recomendaciones que se hacen en el sentido de reducir las tasas a niveles no superiores al 8 por ciento que se plantea para las demás administraciones públicas.

A este Defensor del Pueblo le ha preocupado mucho la administración sanitaria porque todos los años han sido abundantes las quejas de los ciudadanos sobre esta materia y porque los problemas derivados del personal al servicio de la administración sanitaria han llegado en muchas ocasiones al Defensor del Pueblo. Es lo cierto que la administración sanitaria, como se dice en el estudio, cuando se empezó a realizar este trabajo todavía el Instituto Nacional de la Salud ejercía competencias sobre una parte importante del territorio, pero a principios del año 2002 se produjo la total transferencia de competencias y el marco jurídico se vio claramente afectado. El informe analiza con detalle la situación de interinidad en la mayoría de comunidades autónomas con competencias transferidas y llega a unas conclusiones que nosotros queremos comentar especialmente.

Dice el informe en la relación de empleo que la alta temporalidad del personal al servicio del Sistema Nacional de Salud constituye un mal endémico de la administración sanitaria. Si nos atuviéramos exclusivamente a esta reflexión, que es una realidad, nos estaríamos quedando simplemente con la identificación del problema. Pero lo importante es ver en qué medida nos estamos moviendo, se está moviendo la Administración pública y se están moviendo las Cortes Generales para

resolver estos problemas. Porque lo cierto, señorías, es que el 22 de noviembre de 2001 el Boletín Oficial del Estado publicaba la ley por la que se establecía un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario en las situaciones sanitarias de la Seguridad Social de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud, que así se llama la ley, en la que hubo unanimidad de todos los grupos políticos, porque teníamos muy identificado el problema. En el preámbulo se decía que el fuerte aumento, tanto cuantitativo como cualitativo, que han experimentado las prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud a raíz del Decreto 63/1995, sobre ordenación de prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud, y la inclusión como población protegida de nuevos grupos de usuarios, ha requerido la incorporación a los centros sanitarios de un número creciente de profesionales, tanto sanitarios como no sanitarios, sin cuyo concurso hubiera sido imposible mantener la calidad y continuidad de las prestaciones asistenciales, así como el acceso a las mismas en condiciones de igualdad efectiva, tal y como prescribe la citada ley. Veamos el lado negativo de la temporalidad y veamos también el lado positivo de esta flexibilidad de las administraciones públicas, puesto que se ha podido atender una amplísima necesidad ciudadana y seguir una política general realizada por todas las administraciones intentando atender a los ciudadanos de la manera más satisfactoria en nuestros centros de salud y en nuestros hospitales. Lo cierto es que este proceso de consolidación está en plena efectividad.

Empezó el proceso de consolidación en octubre de 2002, cuando más de 13.000 médicos interinos se sometían a pruebas para lograr la estabilidad laboral. En marzo de 2003 más de 18.000 médicos de medicina primaria y de urgencias hospitalarias optaban a una plaza fija en el sistema público. En el mes de abril de 2003 más de 55.000 profesionales de enfermería y fisioterapeutas se examinaban para conseguir una plaza fija en el sistema público. En el mes de junio de 2003 se empezaban a publicar los resultados provisionales del baremo de méritos de los especialistas y ya en esas fechas se decía que en todos los servicios de salud de todas las comunidades autónomas que participaban en el proceso se habían examinado un total de 311.017 personas. Por tanto lo que queda claro es que este proceso de consolidación, que es importantísimo para reducir la temporalidad en todos los sistemas de salud, está en marcha. Como la ley que acabo de aludir establecía un periodo temporal máximo para efectuar esta consolidación en el proyecto de Ley de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que veremos mañana en la Comisión de Economía, el Grupo Parlamentario Popular —no sé si también el socialista— ha presentado enmiendas que buscan prorrogar este periodo de consolidación, que en todo caso se quiere que no supere la fecha de 31 de diciembre de 2004, al mismo

tiempo que otra enmienda suprime el requisito de la simultaneidad de las entrevistas, tema largo y complejo de explicar, pero que dificultaba la enorme dificultad que tienen estos procesos de selección, pues se dicen las cifras pero realmente ejecutar todo esto es extraordinariamente importante.

Señor presidente, me queda todavía algo por exponer, pero trataré de hacerlo de la manera más breve posible. En el ámbito del sistema sanitario he aludido a la ley de consolidación del empleo, pero quiero aludir asimismo a la Ley de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, votada por unanimidad en esta Cámara en un consenso procurado por nuestra excelente — así la califico yo y creo que muchos como yo — ministra de Sanidad, doña Ana Pastor, que quiso que en esta materia dejásemos las banderas políticas un poco apartadas y nos concentrásemos en este gran objetivo; una ley dirigida a los ciudadanos que, no nos olvidemos, cuando hablamos de Función pública los primeros son ellos, porque para eso están y para eso son los destinatarios finales del trabajo de los funcionarios. Pero esta Ley de cohesión y calidad también va dirigida a los profesionales sanitarios con un importante conjunto de medidas. Se busca garantizar la competencia profesional y, desde la perspectiva de los profesionales, el desarrollo profesional. Esto se traduce en una muy reciente ley que acabamos de aprobar, señorías, en el Pleno de la pasada semana, el 6 de noviembre. Me refiero a la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias, que va en la línea de dar calidad a los servicios que reciben los ciudadanos, pero también trata de dar una respuesta eficaz a los problemas actuales derivados de los cambios sociales y de los avances científicos, incentivando a los profesionales a través de un sistema de desarrollo profesional y reformando y mejorando su formación especializada en la formación continua de estos profesionales.

También en el ámbito sanitario, el 27 de noviembre, la próxima semana, previsiblemente, si no hay inconveniente, se aprobará por esta Cámara el estatuto marco, que es una herramienta básica para modernizar y consolidar nuestro sistema sanitario y que define los derechos de los profesionales del Sistema Nacional de Salud y las condiciones básicas de su regulación laboral. Se podrá estar de acuerdo o no con estas dos últimas leyes que acabo de enumerar. Creo que han sido muchísimas las coincidencias y muy pocas las divergencias y en este estatuto marco sucede algo parecido. Pero lo que no puede negarse es que la administración sanitaria a nivel estatal, cuya responsabilidad de dirigir tiene en este caso el Partido Popular, no se esté moviendo en la línea de acabar con la provisionalidad y con la temporalidad en el empleo público.

Me queda, señorías, una única administración que es importante, la Administración de Justicia, que se analiza en el informe en la vertiente de la administración no transferida y de la administración transferida. Aquí el

estudio, en lo que a números y datos se refiere, es bastante detallado, pero contiene alguna precisión que nos gustaría mencionar en este debate. En primer lugar, la Administración de Justicia, la Ley orgánica del Poder Judicial, contempla de una manera taxativa no sólo la posibilidad sino incluso la necesidad de la existencia de la justicia y del régimen de sustitución de los jueces y de los magistrados, porque como conocen SS.SS. hay situaciones de abstención, que es una situación legal perfectamente previsible, de recusaciones, de licencias, de permisos vacantes y otras situaciones administrativas. Por tanto no nos engañemos, este régimen legal ha de continuar.

Llama la atención, en relación con los jueces sustitutos y los magistrados suplentes, que en el informe se concrete un porcentaje de empleos interinos sobre el total de la plantilla de un 41,92 por ciento —decía el Defensor del Pueblo de un 42 por ciento— en el año judicial 2001-2002. Para obtener este porcentaje, como hemos leído, se ha acudido a la convocatoria de futuros aspirantes a sustituciones y a suplencias. El Consejo General del Poder Judicial acuerda anualmente que para dicho año judicial es de 1.288 jueces y 389 magistrados suplentes, y para el año 2002 figura una cifra muy parecida, 1.269 jueces y 463 magistrados suplentes. Pero el problema radica, y creo que debe quedar constancia en esta Comisión, en que esta cifra tan alta — porque un 42 por ciento es una cifra muy alta — se alcanza al margen de las sustituciones reales y de las plazas vacantes, ya que son tenidas en cuenta todas aquellas personas que figuran en la relación previa de aspirantes, pero con independencia de que luego sean o no llamadas a la sustitución. Y lo paradójico de este doble cómputo que el propio informe efectúa es que es consciente de ello, es que se nos da en el propio informe la explicación. El informe recoge la mecánica de funcionamiento para nombramiento de jueces sustitutos y magistrados suplentes, el cual no implica la existencia de vacante ni actuación jurisdiccional, sino tan solo la posibilidad de ser llamado para desempeñar esa función. Por tanto si sólo implica la presencia en la lista de la posibilidad de ser llamado, no se puede computar todas las que figuran en las listas como personas que integran un porcentaje de interinidad. Creo que es bastante claro, pero el informe debe de precisarlo.

Lo cierto, señorías, es que a 30 de septiembre de este año la planta judicial tiene 60 vacantes. Repito, 60 vacantes: 56 jueces y 4 magistrados. Cifra que para una planta judicial de 4.127, contando las seis plazas del gabinete técnico del Tribunal Supremo, representa el 1,45 por ciento. Repito, 60 plazas vacantes, un 1,45 por ciento de jueces y magistrados. Esta es, honestamente lo entiendo, la cifra real y he explicado a qué obedece esa otra del 42 por ciento.

Por otra parte, en el tema de fiscales y abogados fiscales sustitutos, el informe valora positivamente que se haya regulado el régimen jurídico de este personal

sustituto y también le parece positivo que el 11,78 por ciento de interinidad sea la cifra que actualmente se dé. Y se hace una valoración sobre la situación en una de las recomendaciones respecto a la posibilidad de que se pueda alcanzar el número de interinos, la mitad de la plantilla de la respectiva fiscalía, y entiende que esta disposición, el artículo 9 del Real-decreto 326/2002, de 5 de abril, puede llevar a confusión. Yo tengo que aclarar que el supuesto de hecho que este precepto contempla se hace en atención a la situación que se vive en el País Vasco, donde es preciso contar por excepción con un número muy importante de sustitutos con relación a la media nacional sobre la que el Defensor del Pueblo expresa una opinión favorable. Por tanto es justificada la previsión reglamentaria en aras a un correcto funcionamiento del ministerio público en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En fin, señorías, podría seguir hablando mucho y lo último que quiero es cansar su paciencia. Para concluir, en nombre del Grupo Parlamentario Popular diré lo mismo que decía al principio: es un informe positivo, sus recomendaciones nosotros, como grupo parlamentario, las estudiaremos, y ya sabe que se las hemos hecho llegar a la Administración, al grupo político que tiene en este momento la responsabilidad de estar en la misma para, en función de las mismas, proceder a las oportunas modificaciones.

El señor **PRESIDENTE**: Esta presidencia entiendo que la densidad y el rigor del trabajo monográfico daban lugar a estas intervenciones, no largas, sí productivas.

Tiene la palabra el señor Defensor del Pueblo.

El señor **DEFENSOR DEL PUEBLO** (Música Herzog): Señorías, ya que estamos en un momento de agradecimientos, en una sesión realmente bien llevada por la presidencia, pero bien conducida por las reflexiones de todos ustedes, de doña María José y de don Celso, ante todo quiero agradecer el trabajo que se ha realizado. El equipo del Defensor del Pueblo ha realizado un trabajo exhaustivo, un trabajo riguroso, un trabajo que es compartido por todos nosotros, tanto por los que nos sentamos aquí como por los que se sientan donde yo me sentado durante bastante años.

Realmente la preocupación que nos dirige a todos es que no es bueno para una administración que haya un personal temporal, un personal interino, porque todo ello conduce a una situación de precariedad, a una situación de inseguridad en el personal, que si es malo en todos los aspectos de la vida económica y social, es peor, en las distintas administraciones, tanto la estatal, como las autonómicas o las locales.

Hemos seguido con atención y vamos a estudiar todas las aportaciones que se han hecho sobre métodos de actuación de gestión administrativa y los datos que se han incorporado por el trabajo en común de la Comisión y del Defensor del Pueblo. La vigilancia sobre este

tema va a ser permanente y, por tanto, vamos a tener en cuenta los datos y los métodos de gestión que se nos proponen.

Vamos a proponer que se cumpla la legislación vigente y las reformas que se vayan elaborando para mejorar lo que hoy nos ocupa, pero nosotros aquí no ponemos soluciones inmediatas a problemas que están ahí y que se encarnan en situaciones dolorosas y en contextos difíciles de inseguridad en beneficio de la atención a los ciudadanos. Doña María José, como usted comprenderá, nosotros no podemos proponer una reforma total porque somos comisionados de las Cortes Generales, son las Cortes Generales y los grupos parlamentarios los que deben proponer esas soluciones. Realmente eso es algo que escapa de nuestras posibilidades y del trabajo que estamos haciendo.

De todas formas, es cierto que sesiones como estas, en las que todos hemos participado de una manera constructiva, honran al Parlamento y por eso yo, que he sido durante 23 años parlamentario, me siento también honrado por ello.

Muchas gracias a todos.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Defensor del Pueblo.

Señora López.

La señora **LÓPEZ GONZÁLEZ**: Desde mi situación de interina... (**Risas.—El señor Defensor del Pueblo, Música Herzog: A ver si se confirma, no la interinidad sino la permanencia.**) Eso sería consolidación. Lo ha explicado muy bien mi compañero portavoz del Grupo Popular.

Quiero agradecerle —se lo decía al inicio de mi intervención— el trabajo exhaustivo que ha realizado.

Simplemente quiero señalar tres cosas, que quizá el Defensor no conocía y que me tomo la libertad de indicarle. En primer lugar, en un informe elaborado por una comisión de expertos que quedó constituida en la Comisión de Administraciones Públicas, hay unas conclusiones con las que probablemente podría hacerse el Defensor del Pueblo si no las tiene, porque son realmente muy interesantes para conocer la situación en general de la Administración pública.

El Defensor del Pueblo también ha mencionado la posibilidad de hacer el encargo al Consejo General del Poder Judicial de una normativa para la situación de los fiscales en general y de su sustitución en el ámbito de la Administración de la justicia. Quizá debería conocer que este año, en el mes de mayo si no recuerdo mal, se celebró un congreso de todo el personal sustituto a través de las asociaciones profesionales que hay dentro de la Administración de justicia. Las conclusiones son muy buenas, quizá por tener conocimiento de las peticiones que hace el personal que se encuentra en esa situación.

Con referencia a la gran aportación del portavoz del Grupo Popular respecto a la situación de la consoli-

ción de los interinos que hay dentro de la Administración pública, efectivamente se ha tendido a que dejen de tener esa situación. En la ley de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para 2004 se consolida parte de la prórroga porque no se ha podido hacer desde noviembre de 2001, cuando se aprueba. Sin embargo, habría que hacer un esfuerzo, porque no se ha podido llevar a cabo como consecuencia de la falta de medios materiales y personales. Quizá deberíamos hacer un esfuerzo para que esa dotación económica fuese realmente suficiente y rápida para poder terminar con ese proceso en la fecha prevista, que supongo que será diciembre de 2004.

El señor **PRESIDENTE**: Señor diputado portavoz del Grupo Parlamentario Popular.

El señor **DELGADO ARCE**: Señor presidente, mi intervención no quería tener ningún motivo alusivo al objeto del debate. En nombre del Grupo Parlamentario Popular y toda vez que previsiblemente esta será la última sesión, aunque nunca se puede decir que es la última...

El señor **PRESIDENTE**: Yo diría la penúltima.

El señor **DELGADO ARCE**: Por si no hay una última, en nombre del Grupo Parlamentario Popular, quiero reconocer el trabajo de la institución del Defensor del Pueblo, empezando por su personal, su secretaria general, sus adjuntos y por supuesto su máxima autoridad, el Defensor del Pueblo, quien, con ese talante tan democrático, tan afable y tan conciencioso en su trabajo y tan serio, ha cumplido una etapa importante en esta legislatura al servicio de los intereses generales de España desde su posición de comisionado general de las Cortes Generales.

Quiero también reconocer su trabajo en la Comisión al letrado adscrito a la misma, que tan bien nos ha asesorado en todo momento, a los miembros de la mesa de la Cámara, integrada por diputados y por senadores, y por supuesto a su presidente, don José Luis Bermejo, que con su bonhomía, su saber hacer, su mano izquierda y su talante afable nos ha ayudado tanto en el trabajo.

En esta Comisión, además de los cuatro informes anuales (cada uno es un mundo por la cantidad de temas que toca), hemos visto temas monográficos de bastante enjundia que han obligado a los portavoces a estar unos días estudiando, como ahora, estos arduísimos temas de Función pública, pero también hemos visto el problema trágico de los inmigrantes acogidos en el centro de Fuerteventura, hemos hablado de residuos sólidos urbanos, nos hemos ido a las listas de espera sanitarias, hemos visto violencia escolar y hemos analizado la atención sociosanitaria. En definitiva, en esta Comisión hemos tomado el pulso a la sociedad española y espero que entre todos hayamos contribuido, desde una posición constructiva, a identificar mejor los problemas y a proponer soluciones.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Delgado, por sus palabras, extensivas a todos los que aquí estamos. La verdad es que este presidente tiene que agradecer el talante exhibido por los distintos grupos parlamentarios, con el único objetivo siempre de ser constructivos en bien de España. Por tanto, no es ningún mérito de esta presidencia cumplir el trabajo que se le encomendó desde el principio.

Muchas gracias.

Se levanta la sesión.

Eran las doce y cincuenta minutos del mediodía.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**

