



# CORTES GENERALES

## DIARIO DE SESIONES DEL

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Año 2005

VIII Legislatura

Núm. 323

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. ROMÁN RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Sesión núm. 12

celebrada el martes, 28 de junio de 2005

Página

### ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor ministro de Administraciones Públicas (Sevilla Segura) para informar sobre:

- |   |   |
|---|---|
| — El informe de la Comisión para el estudio y preparación del estatuto básico del empleado público. A petición propia. (Número de expediente 214/000063.) . . . . .   | 2 |
| — El anuncio que ha realizado sobre un plan de prejubilaciones de funcionarios públicos en la Administración General del Estado. A solicitud del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso. (Número de expediente 213/000359.) . . . . . | 2 |

### Se abre la sesión a las nueve y treinta minutos de la mañana.

El señor **PRESIDENTE**: Iniciamos la sesión número 12 de esta Comisión de Administraciones Públicas. Damos la bienvenida al señor ministro por su presencia que va a acumular dos comparecencias, una, a petición propia, para presentar el informe de la Comisión para el estudio y preparación del estatuto básico del empleado público y, la otra, a solicitud del Partido Popular, para informar sobre el anuncio realizado con relación a un plan de prejubilaciones de funcionarios públicos de la Administración General del Estado. Aprovecho para decirles que el punto 3.º queda excluido del orden del día, puesto que el abogado general del Estado tiene reuniones previas que imposibilitan su presencia. Aplazamos su comparecencia para una próxima reunión de la Comisión en el próximo mes de septiembre. Sin más, iniciamos la sesión, reiterando la bienvenida al señor ministro y dándole la palabra para que, de manera acumulada, dé respuesta a ambas comparecencias.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Muchas gracias, señorías, por darme la oportunidad de estar nuevamente ante ustedes para hablar de uno de los asuntos importantes que tenemos entre manos en el ministerio, y también quiero entender en esta Comisión, como es el proceso de elaboración del estatuto básico del empleado público. Permítanme que, antes de entrar con algo más de detalle en este asunto, intente insertar dónde se ubica esta propuesta, en qué contexto, en qué radiografía, en qué situación de la Administración española.

En estos últimos años, nuestras administraciones públicas han experimentado un gran desarrollo, han asumido nuevas funciones, han reforzado y extendido algunos servicios, lo que ha supuesto un incremento notable de recursos, de efectivos y de complejidad organizativa. Hoy en día el número total de empleados públicos en nuestro país se eleva a 2.300.000, casi 800.000 más que hace 25 años. En paralelo a este crecimiento, ha tenido lugar en España un proceso de descentralización sin precedentes, que ha transformado de manera radical nuestras administraciones públicas. Este proceso de descentralización política, pero también administrativa, ha significado que hoy la llamada Administración General del Estado sea ya la más pequeña de las tres administraciones. Tenemos un 23 por ciento del total de funcionarios, más Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, dependientes de la Administración General del Estado; un 49 por ciento de funcionarios dependientes de las comunidades autónomas (quiero llamar la atención de que entre ellos, y de manera destacada, los que prestan sus servicios en la educación y en la sanidad, que en términos numéricos son muy importantes); y un 24 por ciento en las administraciones locales. Por tanto, en términos de funcionarios, la Admi-

nistración General del Estado es hoy la más pequeña de las tres administraciones. Además, aunque le seguimos llamando la Administración central, la Administración General del Estado es más periférica que central. Tres de cada cinco funcionarios están en los servicios periféricos. Eso significa que la presencia territorial de la Administración General del Estado es todavía muy importante. Aproximadamente la mitad de los efectivos que están en la periferia los componen los funcionarios de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Seguridad Social. La media de edad de los funcionarios de la Administración General del Estado, excluidos Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, está en 47 años, con una clara indicación de que, si nadie hace nada, dentro de diez años la edad media será de 57 años, es decir, el incremento de funcionarios y personal joven no tiene la fuerza, el empuje y el volumen suficiente como para que esa edad media vaya rebajándose. La edad media es un dato. Yo la supero, por tanto, nadie debe entenderlo como una valoración negativa, pero de las tres administraciones, la Administración General del Estado es la más envejecida. Quiero que se tenga en cuenta este dato. En torno al 65 por ciento de los empleados públicos tiene el estatus de funcionarios, y el 35 por ciento restante es personal laboral al servicio de las administraciones. Siete de cada diez funcionarios de la Administración General del Estado se sitúa en los grupos C y D, es decir, auxiliares administrativos y administrativos. Hay una gran concentración en este nivel de funcionarios versus lo que serían los cuerpos más especializados, los cuerpos A y B. Aunque globalmente el conjunto del personal al servicio de las administraciones públicas tiene una paridad casi total (hay un cincuenta coma algo por ciento de mujeres y un cuarenta y nueve coma algo por ciento de hombres), la presencia de las mujeres en los cuerpos directivos es muy baja respecto a esta paridad que se da en el conjunto de la Administración.

En cuanto a sus procedimientos, sigue siendo una Administración demasiado compleja y rígida, en cuanto a su capacidad de dar respuesta a las demandas sociales, y en la que la implantación de nuevas tecnologías no ha adquirido todavía el desarrollo deseable. En definitiva, tenemos la Administración que nos ha quedado, especialmente después del intenso proceso de traspaso de competencias que culmina la legislatura pasada. La importante tarea que queremos abordar en esta legislatura es transformar la Administración que nos ha quedado en la Administración que queremos tener para poder cumplir las tareas constitucionales que se asignan a la Administración General del Estado. Eso exige muchas actuaciones en muchos campos. Tuve ocasión de explicarlo con algo más de detalle en mi primera comparecencia. Hoy quiero recordar simplemente que eso exige actuaciones en el terreno organizativo sobre el funcionamiento y sobre las personas. Hemos detectado y desarrollado en el ministerio un conjunto de 16 programas de actuación, que están muy interrelacionados

entre sí y que, de alguna forma, la mejora de uno de ellos significará la mejora de otros. Entre esos programas se encuentra la elaboración del estatuto básico del empleado público, así como los programas de racionalización y rejuvenecimiento de la Administración General del Estado, de los que, a continuación, ofreceré un detalle superior al resto, aunque no quiero dejar pasar la ocasión de recordar que, también en el terreno organizativo, el ministerio tiene intención de realizar algunas reformas importantes. Espero que el Consejo de Ministros apruebe la ley de agencias en las próximas dos semanas y se pueda enviar al Parlamento como una pieza importante para modificar la organización de nuestra estructura administrativa. También estamos trabajando con las Cámaras de Comercio, con las comunidades autónomas y con los ayuntamientos para poner en marcha una red de oficinas integradas, a las que los ciudadanos puedan dirigirse para solicitar información o trámites de cualquiera de las administraciones; simplifiquemos la tarea de servicio público y la cooperación y coordinación entre las administraciones. Siempre he dicho que las tres administraciones tenemos el mismo cliente: el ciudadano y, por tanto, tenemos que esforzarnos en ofrecerle ese servicio integrado, así como otro tipo de planes vinculados a la propia evaluación de nuestros servicios públicos y de las políticas públicas a través de la agencia, cuya creación espero que también vaya en la misma ley de agencias. El plan permitirá incorporar o reforzar los aspectos de modernización tecnológica de nuestras administraciones para que avancen todas aquellas gestiones que ya se pueden hacer por internet. He mencionado —y quiero decirlo aquí— que hoy España en la Administración tributaria —y en estos días en los que se está terminando el plazo de presentación de la renta es oportuno recordarlo, y no solo que se presente— tiene posiblemente uno de los mejores sistemas informáticos del mundo, eso ha sido un esfuerzo conjunto de la sociedad y de la Administración españolas, de los sucesivos gobiernos, pero nos tiene que situar donde está el punto de nuestras ambiciones. Si es posible presentar la declaración de la renta por internet, por qué no va a serlo también hacer otros muchos trámites administrativos por internet, evitando las colas e incomodidades para los ciudadanos.

Hemos tomado, como saben, otro conjunto de propuestas e iniciativas respecto a la regulación del acceso al empleo público de personas con discapacidad, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, modernización de los procesos selectivos, el código de buen gobierno y el proyecto de ley de regulación del conflicto de intereses, que está en este momento siendo objeto de debate en esta Cámara. En ese contexto de reformas para transformar la Administración que nos ha quedado en la Administración que necesitamos quiero inscribir el proyecto de estatuto del empleado público que en este momento estamos elaborando, teniendo en cuenta dos piezas esenciales: el informe que le encargamos a un grupo de expertos, cuya presentación es formalmente el

motivo de mi comparecencia, y los esfuerzos previos que en esta dirección se han ido realizando, incluido el de esta Cámara. Quiero recordar que en el año 1999 el Gobierno anterior ya trajo a esta Cámara un proyecto de estatuto de la Función pública con muchos de los planteamientos, de los enfoques y de las medidas consensuadas ampliamente con los interlocutores sociales, con las comunidades autónomas y con las fuerzas políticas; por tanto, reitero hoy, porque lo he dicho ya alguna otra vez, mi voluntad de tener en cuenta de manera destacada ese esfuerzo que se hizo en la legislatura pasada.

El ministerio está empleando un procedimiento de legislación que en la mayoría de los casos viene precedido de la elaboración de informes de libros blancos que permitan un amplio debate. Lo estamos haciendo, como saben SS.SS., con la modificación de la Ley de Bases del Régimen Local y con el estatuto del empleado público. Son temas importantes que requieren un amplio consenso que necesariamente tiene que ir más allá del consenso parlamentario, esencial, sin lugar a dudas, en una democracia parlamentaria. Son proyectos que requieren un consenso social, un acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas de los funcionarios, con las que ya en el acuerdo que firmé en septiembre del año pasado había un punto específico para elaborar este estatuto del empleado público, y necesariamente un acuerdo muy amplio con las comunidades autónomas, que, como hemos dicho, tienen aproximadamente la mitad de los funcionarios. Difícilmente podríamos regular un estatuto del empleado público sin el acuerdo de quien tiene en su nómina el 50 por ciento de estos empleados públicos. Anuncio ya —aunque parezca obvio, quiero hacerlo— mi voluntad de presentar un proyecto de ley del estatuto del empleado público en este año que sea ampliamente consensuado con las asociaciones, con los sindicatos de la Función pública, con las comunidades autónomas y, por supuesto, con los grupos parlamentarios. Soy consciente de que no va a ser fácil, pero también lo soy de que es más necesario que nunca. Tengo la profunda convicción de que este momento de nuestro desarrollo administrativo y político, una pieza esencial del fortalecimiento de las tres administraciones públicas —y subrayo el plural— y de la cooperación y coordinación entre ellas hoy requiere que tengamos cumplida esta previsión constitucional que lleva 25 años pendiente, como es la elaboración de un estatuto del empleado público. Hoy, una vez culminado el grueso del proceso —por no entrar en detalles y discusiones— de transferencias, con las últimas de sanidad y educación que se culminaron la legislatura pasada, es el mejor momento y posiblemente más necesario que nunca para que llevemos a la práctica la elaboración y el consenso en torno a este estatuto del empleado público. Como SS.SS. conocen, el informe que han presentado los expertos lo convierte en un texto muy ambicioso, algunos incluso podrían pensar que demasiado ambicioso. Yo soy partidario de ser alto en las ambiciones y luego llegar hasta donde se pueda. El esta-

tuto plantea algunas cuestiones que necesariamente van a ser objeto de debate, de confrontación de opiniones y de acuerdo amplio, en primer lugar, sobre el objeto de la norma. Estamos hablando de un estatuto básico para los funcionarios o estamos regulando, como sugieren los expertos, un estatuto del empleado público que incorpore a funcionarios y a ese 35 por ciento de empleados públicos que tienen un régimen laboral de contratación con las administraciones públicas. Esa es una primera decisión que habrá que tomar. Les adelanto mi criterio: tenemos que regular todo aquello que es común a los que trabajamos en el sector público y que nos hace distintos del sector privado. Creo que hay que regular de manera clara y conocida cuáles son las exigencias que el sector público pone a todos aquellos que trabajan para él, con independencia de que lo hagan con una vinculación funcional o laboral. A parte de eso, hay que hacer una regulación especial, amplia, detallada y preferente de los funcionarios, que es lo que caracteriza de manera esencial el estatus del empleo público. Limitarnos sólo a ese 60 ó 65 por ciento de empleados públicos que tienen el estatus de funcionario significaría dejar fuera a ese 35 por ciento que son empleados públicos y a los que tenemos que exigir, incluso para su contratación, para sus derechos y para sus ceses unas características específicas que diferencian el empleo público del empleo privado. No es lo mismo trabajar para la Administración que para una empresa privada, no puede ser lo mismo. Esas características diferenciales son las que también deben quedar recogidas en el estatuto.

El segundo tema sobre el que habrá que discutir ampliamente es el ámbito de aplicación. ¿Lo circunscribimos a las administraciones públicas o entendemos un concepto de sector público más amplio que incorpore los organismos, los entes, todo ese entramado de administraciones que han ido surgiendo en los últimos años y que no son exactamente administración, estoy pensando en las fundaciones públicas, los entes, los organismos supervisadores, reguladores, etcétera ¿Dejamos fuera todo eso a la hora de regular al empleado público que trabaja en la CNMV o en la fundación del Museo del Prado? ¿Nos circunscribimos exclusivamente a los funcionarios y empleados públicos de los ministerios, de las distintas consejerías y de los ayuntamientos? Ese ámbito de aplicación también debe ser objeto de reflexión y de debate; unas cosas y otras tienen pros y contras. Mi criterio es ser muy ambicioso en cuanto a regular todo aquello que define el sector público y que tiene que tener unas características, como he dicho antes, de exigencia a sus empleados que lo diferencian del resto de trabajadores del sector privado. Después hace falta un desarrollo específico más amplio e importante del núcleo duro de la Administración, de los propios funcionarios.

El estatuto tiene que tener claro —y es bueno que siga habiéndolo— que hay personal al servicio de las administraciones públicas que tiene su regulación específica, su norma específica, su estatuto específico; estoy pen-

sando en la policía, en el ejército, pero tenemos que tener en cuenta que el personal sanitario tiene una regulación estatutaria especial. El estatuto tiene que incorporar y definir —estamos hablando del equivalente al Estatuto de los Trabajadores, pero llevado a los trabajadores del sector público— las cuatro grandes categorías o clases de trabajadores públicos: en primer lugar, y de manera preferente, los funcionarios —creo que esto tiene que quedar claro—; en segundo lugar, y de manera acotada, el personal laboral, los eventuales; en tercer lugar —y es una de las aportaciones que me parece relevante; como gestor provisional de recursos humanos en la Administración pública del Estado, les aseguro que es muy necesario, es una innovación interesante que proponen los expertos—, hay que definir los directivos, hay que establecer bien la categoría de personal directivo de las administraciones públicas, con todos los matices que se quiera. Si queremos que las administraciones públicas sean una estructura organizativa capaz de atraer y no expulsar a los mejores, necesitamos hacer una reflexión sobre el personal directivo que necesitan las administraciones públicas. Eso tendrá que ver —como luego comentaremos— con sueldos, pero tendrá que ver también con ese estatus de personal directivo, pero habrá que definir cómo se accede y a qué ventajas y a qué obligaciones da lugar. Insisto en que si queremos unas administraciones públicas capaces de atraer y no expulsar a los mejores tenemos que definir con claridad ese estatus de personal directivo.

El estatuto también tiene que marcarse un objetivo —y así lo sugieren los expertos— explícito de reducción de la temporalidad en las administraciones públicas. Seguramente este es un objetivo que tiene una consideración mucho más política, pero estamos en el Parlamento, en la sede de la política. El objetivo de la temporalidad tiene que establecerse de manera explícita en una norma como esta; es decir, el empleo temporal tiene que ser la excepción en la Función pública, incluso tiene que estar acotado. Traigo a esta Cámara un acuerdo de la comisión de coordinación de la Función pública con todas las comunidades autónomas, que se celebró en Murcia los días 13 y 14 de junio, donde se adquirió el compromiso entre Gobierno central, Administración central y comunidades autónomas, de reducir a la mitad la tasa de temporalidad de la Función pública que en este momento globalmente está en un 20 por ciento y queremos rebajarlo al 10 por ciento.

Necesariamente el estatuto va a tener que hacer una reflexión sobre las clasificaciones en la Función pública y el impacto que los acuerdos de Bolonia, las modificaciones en las licenciaturas y el establecimiento del grado académico van a tener en los actuales niveles A, B, C, D y E —que siguen existiendo— de la Función pública. Ese es un debate que está ahí, del que podemos sacar cosas muy positivas; mi impresión es que, aunque —en términos juveniles— la movida vaya a ser gorda, el resultado puede ser muy positivo si lo abordamos no con temor ni con resquemor sino como una oportunidad para

modernizar nuestras administraciones; en todo caso, es necesario hacer la reflexión. También tenemos que fijar los criterios, como en cualquier estatuto de los trabajadores, para regular cómo se accede, cuál es la vida laboral y cómo se sale de la vida laboral. Esos tres elementos, esas tres piezas tienen que estar claramente delimitadas, con un planteamiento que no voy a pretender, en absoluto, que sea revolucionario; creo que sobre esto está casi todo inventado y demostrado. En general, el nivel de selección de personal de las administraciones públicas es muy bueno, aunque luego haga falta perfeccionar y sobre todo especializar más la selección con las tareas y las funciones que se van a requerir de esa persona. Insisto en que los criterios —obviamente, no el contenido— de selección de un técnico comercial o de un abogado del Estado no tienen por qué ser exactamente los mismos que los de un ordenanza o los de un administrativo. Todos ellos tienen que tener, obviamente, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, publicidad, es decir, todas las garantías del mundo, pero posiblemente necesitemos ir seleccionando los mecanismos a través de los cuales las administraciones eligen a las personas en función de las necesidades y de los puestos de los trabajos que luego vayan a realizar, garantizando, por supuesto, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, igualdad de acceso, etcétera. Esto nos va a llevar a una reflexión que quizá es de las más necesarias, de las más largamente pendientes en nuestras administraciones públicas, que es la carrera profesional, mejor dicho, la ausencia de carrera profesional. Todos los que somos funcionarios sabemos que normalmente tu carrera profesional tiene tres, cuatro o cinco años de recorrido, llegas al techo enseguida y a partir de ahí hasta que te jubiles estás más o menos donde estabas. Eso es desincentivador y tenemos que aprovechar para hacer esa reflexión sobre cómo hacemos una carrera profesional en la que se puedan evaluar los trabajos, no solo entrar en la Administración, sino también ascender por mérito y capacidad y evaluar, por tanto, el esfuerzo que hace cada empleado público para que ese esfuerzo pueda ser premiado con una perspectiva de carrera profesional y de mejora.

Hay que hacer una apuesta importante por la formación. Vivimos en un mundo al que todos llamamos la sociedad de la información y del conocimiento. Todos estamos convencidos de que el factor productivo más importante es el propio ser humano y su capacidad de pensar, de aprender y de innovar y considero que también en la Administración pública el capital humano es lo más importante; también en la Administración pública los empleados públicos son el factor clave y, por tanto, hay que dedicar mucha más atención a su formación permanente, a su reciclaje y a su promoción vinculada a ese mérito y capacidad que a veces también se puede demostrar a través de la formación continua y de los cursos de mejora y de perfeccionamiento. Es importante asimismo —y deberá estar regulado, como sugieren los expertos—

hacer una apuesta clara por la promoción interna. Dentro de la apertura de las perspectivas de una mejora profesional y de una carrera profesional se debe incorporar que exista de verdad la posibilidad de promoción interna. Insisto en lo de de verdad; formalmente siempre ha existido, siempre se ha dado, pero hay que hacer un esfuerzo especial para que las administraciones públicas premien a quien, siendo ya funcionario, pueda mejorar a través de la promoción interna y, con todas las garantías, con toda la objetividad, con todos los controles y con todos los respetos a los principios constitucionales, pueda tener de verdad la posibilidad de mejorar a través de su esfuerzo personal. Alguien que se esfuerza merece tener un reconocimiento y merece que la organización, en este caso las administraciones públicas, se lo faciliten y se lo premien. Eso tiene que ser algo más que abrir un turno de promoción interna en todas las oposiciones. La experiencia demuestra que funciona, pero de manera demasiado limitada. Si hacemos —y queremos hacerlo— una apuesta por la promoción interna hay que mojarse dando algo de tiempo a los funcionarios y empleados públicos que quieren desarrollar esta promoción interna, facilitándolo a través de una regulación mejor de la que actualmente existe. Es evidente —así lo señala el informe, no lo he dicho pero aprovecho ahora para decir que el informe que nos han hecho los expertos sobre el estatuto es magnífico— que tienen que figurar los derechos y los deberes de los empleados públicos, una reflexión sobre las retribuciones y otro asunto que, sin lugar a dudas, va a merecer un amplio debate como es el de los órganos de representación y el carácter, sentido y límites de la negociación colectiva en el seno de las administraciones públicas, más allá de lo que ya es en el caso de los contratados laborales el convenio colectivo, como para cualquier otro trabajador del país. También debemos regular en el estatuto —así lo sugieren los expertos— el código ético de los empleados públicos; código que, igual que ocurre con el que el Gobierno ya ha aprobado para sus altos cargos, refleja la realidad y simplemente da a conocer a los ciudadanos cuáles son los criterios por los que se rigen, desde el punto de vista de su comportamiento ético, las administraciones. No debe arrojar ninguna sombra de duda sobre cómo funcionan, pero sí debe permitirnos mostrar ante los ciudadanos, que es a quienes servimos, cuáles son los criterios por los que nos regimos los empleados públicos. Lo mismo debe ocurrir con la ley de incompatibilidades. Como sugieren los expertos, hace falta regular los principios ordenadores del empleo público —a veces suena obvio, pero hay que recordar que el primer principio ordenador del empleo público es el servicio a los ciudadanos; los empleados públicos se deben a los ciudadanos—: el principio de transparencia, el principio de coordinación entre administraciones y así una larga lista de principios. También hay que regular los criterios de acceso al empleo público de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, libre concurrencia, así como algunas mejoras en la agilidad de los procesos de selección de personal.

Es incomprensible, y en todo caso criticable, que a veces la Administración —y en este caso hablo de la Administración General del Estado que es la que más directamente conozco— emplee demasiado tiempo en desarrollar una determinada selección de personal, generando innecesariamente incertidumbre entre muchos miles de familias. A veces la solución puede ser cuestión de que nuestros sistemas internos funcionen mejor. También tenemos que regular en el estatuto —y ese es mi compromiso— en lo relacionado con el acceso al empleo público, el acceso de las personas con discapacidad.

Señorías, eso sería en grandes líneas —estamos hablando de un informe de más de 300 páginas densas y extensas— lo que yo entiendo que es lo fundamental y que debería ser objeto de debate y de consenso con las administraciones distintas de la Administración General del Estado, es decir, con las comunidades autónomas, con los poderes locales, con las organizaciones sindicales y con los grupos políticos, teniendo una primera reflexión clara sobre qué es lo básico y que no lo es. Estamos hablando de un estatuto básico y ese va a ser —no se le escapa a nadie— el primer punto en el que tendremos que ponernos de acuerdo: hasta dónde lo básico y a partir de dónde lo básico deja de serlo. Este será, sin lugar a dudas, uno de los temas importantes de debate. Les adelanto mi criterio: considero que lo básico no es necesariamente lo mínimo, pero tampoco debemos confundir en una misma norma la regulación básica que afecta a todas las administraciones, con la regulación que tendremos que hacer de la Administración General del Estado. Tenemos que hacer dos cosas que pueden ir conjuntamente, pero, en términos políticos, debemos tener claramente diferenciado los principios de una norma básica que afecta a todas las administraciones y la regulación específica de la Administración General del Estado, como las comunidades autónomas deberán tener su regulación específica y los ayuntamientos, la suya. Como no se les escapa a SS.SS., el debate es importante. No es la primera vez que llega a esta Cámara. Merece la pena que le dediquemos todo el esfuerzo que requiere. Personalmente, estoy convencido de que si en esta legislatura este Congreso de los Diputados es capaz de consensuar y aprobar un estatuto del empleado público habremos hecho algo muy importante para el buen funcionamiento de nuestras administraciones; habremos hecho algo muy importante lanzando una señal de que el Parlamento considera que las administraciones públicas son una pieza esencial en el funcionamiento del país, que las queremos cuidar, proteger, defender y fortalecer y, sobre todo, habremos dado una señal muy importante respecto a que en la actual hora de España la coordinación entre administraciones públicas es esencial para el buen funcionamiento del país.

Otra de las medidas que les he mencionado dentro de esos 16 cajones que forman la actividad del ministerio relacionados con las administraciones públicas y que también ha sido objeto de petición de comparecencia es el plan de rejuvenecimiento y reordenación del personal

al servicio de la Administración General del Estado. Quiero recordarles lo que dije al principio. Tenemos una Administración General del Estado que es la que nos ha quedado después del proceso de transferencias y nuestro reto tiene que ser convertirla en la Administración General del Estado que queremos y necesitamos tener para cumplir las tareas constitucionales que se nos han encargado. Quiero recordar algunos antecedentes. En septiembre del año pasado firmé un acuerdo con las tres organizaciones sindicales más representativas de la Función pública y el punto tres de ese acuerdo del foro de diálogo social decía textualmente: Iniciar un proceso de negociación tendente a realizar las reformas normativas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Entre dichas reformas se incluye aplicar al conjunto de funcionarios lo regulado en la Ley General de Seguridad Social para la jubilación flexible y anticipada parcial y estudiar los criterios esenciales para el establecimiento de un plan de jubilación anticipada para los colectivos específicos, teniendo en cuenta las necesidades de las administraciones públicas y los derechos de los funcionarios. Este es el punto tres del compromiso con los interlocutores sociales. Quiero adelantar a SS.SS. que la idea no es nueva. En el proyecto de ley de estatuto básico de la Función pública que se trajo a debate en esta Cámara en julio de 1999, en su artículo 24 figuraba: «Las administraciones públicas podrán establecer incentivos económicos a la jubilación voluntaria». Su artículo 60 regulaba la excedencia voluntaria incentivada. Entre los antecedentes de los mecanismos de cesación de actividad o jubilaciones anticipadas en la Función pública, quiero recordar que en este momento están en vigor mecanismos de jubilación a partir de los 60 años con 30 ó 35 años de antigüedad para los empleados públicos de clases pasivas, con resultados distintos respecto a la cuantía de la pensión que se puede cobrar. Como dato les diré que en el año 2004 se acogieron a estos sistemas que ya existen desde hace muchos años sin que a nadie le haya parecido mal, 3.956 funcionarios de 60 años, 2.211 de 61, hasta un total de más de 7.000 funcionarios que el año pasado se jubilaron antes de los 65 años. Estoy hablando del conjunto de funcionarios, muchos de los cuales hoy están desempeñando sus funciones en comunidades autónomas porque fueron transferidos, pero conservaron esta posibilidad que les reconocía el régimen de clases pasivas. Una parte importante de este total de 7.000 funcionarios lo forman personal docente. No estamos hablando de nada excesivamente novedoso. Forma parte de la preocupación fundamental del ministerio en este momento la reflexión de cómo pasar de esa Administración que nos ha quedado a la Administración que queremos. Teniendo en cuenta cuál es la estructura y la distribución geográfica del personal —tres de cada cinco empleados de la Administración General del Estado están en los servicios periféricos— y cuál es la distribución por grupos respecto a cuáles son nuestras necesidades —recuerdo que siete de cada diez son de los grupos C y D—, nos parece

razonable plantear con tranquilidad y firmeza lo que figuraba en el punto tres del acuerdo con los interlocutores sociales: estudiar criterios esenciales para el establecimiento de un plan de jubilación anticipada para colectivos específicos, siempre con carácter voluntario. Hemos puesto en marcha el grupo que tiene que discutir con los interlocutores sociales estas reflexiones sobre cómo mejorar los mecanismos actualmente existentes y cómo ligar un proceso de mejora, rejuvenecimiento, recalificación y recualificación de nuestros empleados públicos y estoy convencido de que a finales de año o principios del próximo tendremos propuestas concretas. Esto es perfectamente compatible con el criterio de jubilación flexible que también existe en las administraciones públicas, donde hoy a partir de los 65 años se puede prorrogar la vida laboral. Ese complemento debe mejorarse respecto a la situación actual y también es compatible con una iniciativa global para el conjunto del país, fundamentalmente para el sector privado que afecta a la Seguridad Social, cosa que no ocurre con los empleados públicos que se acogen a estos mecanismos que existen de jubilaciones anticipadas incentivadas. Se está negociando un incremento de la edad media real de jubilación —no un incremento de la edad legal de jubilación— para ese conjunto de trabajadores del sector privado. Como saben, la edad media real de jubilación del sector privado en España está en los 60-61 años. Esa es la realidad de nuestro sistema que afecta de manera importante a la Seguridad Social y requiere las reflexiones y propuestas que en el ámbito del diálogo social se están planteando con los interlocutores sociales.

Mi compromiso, lo que dije y lo que digo, es desarrollar el punto tres del acuerdo con los sindicatos y mejorar los mecanismos ya existentes, que permiten que en el año pasado se hayan jubilado 7.000 funcionarios con menos de 65 años, y poner otros nuevos al servicio de una modernización de la Administración General del Estado que es altamente necesaria y muy conveniente para todo el mundo.

El señor **PRESIDENTE**: Aunque hay dos comparencias acumuladas, me parece lo más prudente empezar por los grupos de menor a mayor. Tiene la palabra, en primer lugar, el portavoz del grupo de Esquerra Republicana de Catalunya.

El señor **CANET COMA**: Señor ministro, quiero agradecerle su presencia en esta Comisión y su explicación bastante detallada en cuanto a planteamientos generales del informe de la Comisión.

En primer lugar, quiero decirle que mi grupo y la Consellería de la Generalitat están de acuerdo con sus explicaciones sobre los cambios que deben hacerse en la concepción del empleado público. No voy a insistir porque usted ha dado unos datos bastante claros que no necesitan justificación. Casi al final de su intervención, y antes de hablar de las prejubilaciones, tema muy

mediático, ha lanzado una pregunta que resume lo conflictivo en el consenso que usted ha dicho que sería fundamental y con el que todos estamos de acuerdo: ¿hasta dónde lo básico? Efectivamente, el trabajo de la Comisión es excelente y exhaustivo y, en cuanto a contenidos, con pocas discrepancias. Trazar la línea de lo básico es posiblemente lo más conflictivo. Es lógico que manifieste la posición de mi grupo, que, por otra parte, usted conoce perfectamente porque, como buen político y buen ministro, ha iniciado ya negociaciones o diálogo —vamos a llamarlo así— con las administraciones, con las comunidades autónomas y algo conoce de lo que se piensa en estos campos. Voy a resumir lo que Esquerra Republicana va a plantear en las negociaciones. S.S. ha hecho alusión a diferentes agentes. Luego le preguntaré por el orden de los contactos cuando no tengan que ser formales, sobre todo, por el orden de prioridades, en qué plazos, etcétera. La posición de nuestro grupo respecto al informe es la siguiente. Nosotros quisiéramos que el proceso reflejase un estatuto básico del empleado público unitario, es decir que la normativa básica se regulara en un solo cuerpo legal en materia de Función pública. Nos gustaría que fuera aplicable a todas las administraciones públicas, incluida la local; que incluyera un concepto muy genérico de empleado público —usted ha hecho referencia a ello sobre todo respecto al personal laboral—; que admitiera la asunción de competencias de las comunidades autónomas por la vía del artículo 150 de la Constitución; y que el contenido regulatorio fuera mínimo, es decir, que las normas expresasen el mínimo común denominador normativo. Ejemplo de cosas en las que estaríamos absolutamente de acuerdo —y donde encontramos las diferencias es en lo básico— sería en reducir la temporalidad. Quizá sea un elemento de discordancia de quién dependan los mecanismos e instrumentos. Nos parece impecable lo que se propone en la selección de personal, pero seguramente el dejarlo tan detallado presupone un *numerus clausus* y que no hubiera otra manera de complementar la normativa básica. En nuestra opinión, deberían ser materias básicas la definición del vínculo funcionario laboral, los principios generales de acceso y pérdida de la condición de empleado público, los derechos y deberes básicos inherentes a esta condición de empleado público, las garantías del principio de imparcialidad y principios generales del sistema de incompatibilidades. En cambio, los aspectos que podríamos denominar de autorganización deberían quedar excluidos de la regulación básica. Por ejemplo, debería quedar a disposición de la legislación posterior de las comunidades autónomas la ordenación o estructuración en grupos, temas de lengua, planificación, carrera, sistema retributivo, etcétera. Nos parece delicada (usted lo ha sido también al exponerlo) la introducción de la función directiva. Es necesario, pero no tenemos muy claro que deba ser competencia exclusiva del Estado. Sí a la idea, pero debería dejarse a las comunidades autónomas la legislación posterior. Respecto al informe ya he comentado antes que, a nuestro

entender, lo más positivo es la voluntad de modernización. Las diferencias estarían en lo que es básico y lo que no lo es. Al albur de esto le pregunto —y con ello finalizaría mi intervención— cuál es el orden de negociación. Es evidente, no es lo mismo negociar con las comunidades autónomas un texto que previamente se ha acordado en otros ámbitos. Usted me dirá que el diálogo ha de ser conjunto y simultáneo, pero usted sabe que no es lo mismo negociar sobre un texto que sobre otro. Resumen: sí a la voluntad de modernización que refleja el informe, sí a la mayoría de las propuestas y, evidentemente, la duda es dónde trazamos la línea de lo básico.

Preferimos no opinar sobre las prejubilaciones porque es complicado. El ruido mediático impide un diálogo más sereno. Lo que usted ha dicho hoy me parece similar a lo publicado en los periódicos, pero de otra manera. Nos parece una buena línea profundizar en lo que ya está previsto. No obstante, nos reservamos nuestra opinión hasta saber dónde y cómo se profundiza.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): El tema clave está en las dos cosas que se han señalado y que van a salir en otras intervenciones: el orden de negociación y hasta dónde lo básico. Empiezo por el primero. Desde mi punto de vista aquí hay que tener dos cosas claras. En primer lugar, aspiramos a que esto acabe siendo una ley y, por tanto, lo tendrá que aprobar el Parlamento. Sabemos que el resultado final tiene que ser que lo apruebe el Reglamento. Si no, todo lo demás no vale para nada. Es importante no perder de vista este aspecto. Es evidente que si el Parlamento aprobara algo en contra de la opinión de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales, su aplicación sería muy difícil. Yo sería partidario de una negociación a tres bandas —y esa es mi intención en los próximos meses—, porque a todos los grupos parlamentarios nos interesa conocer la opinión de los interlocutores sociales o de las comunidades autónomas. Para forjar como grupos parlamentarios, y desde luego como Gobierno, nuestra opinión querríamos saber antes cuál es esa otra posición. Yo sería partidario de trabajar en la medida de lo posible a esas tres bandas con los interlocutores sociales en la Mesa del diálogo social, con las comunidades autónomas y con los poderes locales en algún grupo específico de la Conferencia sectorial para asuntos locales o administraciones públicas, con un seguimiento de los grupos parlamentarios, que, insisto, al final son los que con su voto harán que esto sea o no una ley. Es bueno como técnica empezar por discutir los problemas más que los artículos. Les aseguro que la Administración es capaz de producir normas a un nivel muy acelerado y la semana que viene yo podría traerles un borrador de estatuto, artículo por artículo, pero no sería una técnica. Es mejor que discutamos sobre estos cuatro, cinco, seis, diez puntos, que todos consideremos que son importantes, y sobre los que tiene que haber acuerdo, y, una vez que lleguemos a un cierto consenso, es más fácil trasladarlo a una norma.

Lo más político —en el buen sentido— es el punto de dónde trazamos lo básico. Será básico lo que todos acordemos. Debe de ser la esencia del acuerdo y de la negociación, teniendo en cuenta que el acuerdo exige, como siempre, que nadie se lleve el gato al agua, que todos alcancemos un punto intermedio entre las posiciones iniciales de cada uno de los que participan en ese diálogo y en ese acuerdo. Deberíamos intentar que lo básico fuera ambicioso en cuanto a los asuntos y muy de principio en cuanto a los contenidos. Deberíamos de rehuir de la regulación detallista, de la regulación con excesivo detalle de las cosas básicas porque, insisto, este Gobierno tiene, luego, que hacer la regulación específica de la Administración General del Estado, como las comunidades autónomas tendrán que hacer la suya. En lo que es básico, mi criterio inicial es ser poco detallista, pero muy extenso. Deberíamos ponernos de acuerdo en unas normas básicas sobre casi todos los asuntos que figuran en el informe de los expertos, porque estamos hablando de todo lo que define y diferencia al empleo público del empleo privado, sea cual sea la Administración en la que se ejerce ese empleo público. De nuevo —es una expresión que me habrán oído muchas veces— esto no puede medirse al peso; una regulación de tres artículos no es más básica que una de 10 artículos, por lo que todas las administraciones tendremos que ponernos de acuerdo en cuáles son esos principios que consideramos que deben cumplirse y, a partir de ahí, como es obvio, dejar un margen para que —como nosotros, que tendremos que regular con más detalle la Administración General del Estado— las comunidades autónomas puedan desarrollar lo suyo.

Agradezco la predisposición que manifiesta su grupo. No tenga duda de que, en un asunto como este, la intención del Gobierno es llegar a un amplio consenso.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

El señor **GUINART SOLÁ**: Le agradecemos, señor ministro, sus explicaciones exhaustivas sobre este informe del comité de expertos y la información sobre lo que leímos en su día, a través de los medios, de la pretensión de una política de prejubilaciones en el sector público.

Nuestro grupo no puede intervenir de forma diferente a como lo ha hecho anteriormente el señor Canet, de Esquerra Republicana, en tanto en cuanto nuestra óptica es bastante parecida, sobre todo cuando contempla las comunidades autónomas por un lado y las administraciones locales por otro, aparte de haber estado los dos implicados en estos ámbitos. Efectivamente, la base de nuestra intervención pasa por buscar un punto de encuentro, que usted decía que no debería ser necesariamente mínimo; sin embargo, nuestro grupo quería destacar precisamente esa tendencia hacia lo mínimo, en tanto que este mínimo ha de permitir que las otras admi-

nistraciones de rango inferior —local y autonómica— tengan más libertad para desplegar sus normativas en cuanto a organización y funcionamiento. Cada una de ellas tiene su propia idiosincrasia, sus propias competencias, su propia historia y para poder funcionar con eficacia es necesario que tengan esa libertad de organización que un estatuto menos básico, que no contemplara esos mínimos, podría constreñir, cosa que no es deseable. Sin duda, todos esos temas que usted ha desarrollado —todo ese índice de materias que son el contenido del informe— hace tiempo que están encima de la mesa. El anterior proyecto de ley ya contemplaba esto, aunque la forma de regular esos contenidos puede diferir de aquel proyecto a lo que finalmente sea la resultante de esa negociación o de ese trabajo previo, que estamos de acuerdo en que sea de carácter extensivo, no intensivo, pero el inventario de temas, el contenido, lógicamente no puede diferir demasiado de lo que ya se ha venido discutiendo en este ámbito. A nosotros nos gustaría destacar algunos de estos aspectos, como el estatuto —dentro del empleado público, del directivo público— toda la cuestión de los incentivos en relación con las retribuciones, para acercarnos en algunos aspectos a la eficacia que consigue el sector privado a través de la incentivación particular a según qué tipo de actitudes o tareas, o la cuestión de las incompatibilidades, que tradicionalmente es también un tema de debate. Otras cuestiones serían ya más novedosas, como son el código ético o, también, la movilidad interadministrativa, de la que en los últimos años se ha hablado mucho, pero avanzado poco. Por tanto, nuestro grupo está pendiente de las negociaciones que se puedan realizar entre este trípode —Administración del Estado, partidos y administraciones local y autonómica— para irse posicionando en relación con los temas específicos de este estatuto según sean sus contenidos.

En cuanto a la prejubilación —usted ha dicho previamente que este no era un hecho novedoso, sino que venía dándose mediante acuerdos con los agentes sociales—, de su cita hay que destacar el hecho de que hablaba de colectivos específicos, entendiendo que en la Administración hay colectivos que por las condiciones de trabajo físicas o personales son más propicios a esa prejubilación. Estamos hablando de tareas de funcionarios con una incorporación de trabajo físico superior, como bomberos, agentes rurales o cuerpos de seguridad. Seguramente tiene mucho más sentido esa prejubilación que otros casos en que las tareas son más sedentarias y requieren menos esfuerzo físico, en el cual la edad no es un factor determinante. Entiendo que esto estaba en el pensamiento de todos cuando se hablaba de esas prejubilaciones de acuerdo con los agentes sociales. Por otro lado, hay contraponer esta pretensión del Gobierno a lo que, efectivamente —y repito que usted lo citaba ya preventivamente—, es una tendencia que en el sector privado también se está incentivando: alargar la vida laboral y no precisamente acortarla, con lo cual se entraría en una contradicción. Habría que valorar cuál

puede ser el efecto de una medida de este estilo en el propio sector privado o en los propios agentes sociales, que también podrían reivindicar esa prejubilación en otros sectores, donde probablemente esto chocara con los intereses generales de la Seguridad Social, porque unos colectivos, los funcionarios, podrían prejubilarse y, en cambio, otros deberían alargar su vida laboral, lo que podría provocar ciertas tensiones. En la línea de las prejubilaciones selectivas, por decirlo así, de los acuerdos específicos, estaríamos mucho más de acuerdo que en una tendencia generalizada a esas prejubilaciones.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor ministro.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Si le parece empiezo por el final. Estoy de acuerdo; la idea —he intentado dejarlo claro— es utilizar una pieza más en lo que es una política de recursos humanos y de adecuación entre la Administración que tenemos y la Administración que queremos. Usted las ha llamado prejubilaciones selectivas; a partir de ahora me quedo la expresión, que me parece adecuada. Mi carácter me dificulta mucho ser foroforo de casi nada, excepto del Valencia (**Risas.**); y aquí tampoco hay que hacer grandes alharacas ni en un sentido ni en otro. No creo que una medida de prejubilaciones selectivas sea la panacea que resuelva todos los males de la Administración, pero tampoco creo que sea un pecado ponerse a pensar en ello porque, insisto, el año pasado ya se jubilaron tranquilamente 7.000 funcionarios con menos de 65 años, y solo les he dado el dato del último año. El problema es: ¿Queremos seguir siendo sujetos pasivos? ¿Queremos seguir teniendo la Administración que nos va quedando o queremos adoptar un cierto protagonismo a la hora de diseñar la Administración que queremos? ¿Sigue siendo razonable la estructura territorial de funcionarios que tiene la Administración General del Estado con las competencias que tiene ahora? ¿Intentamos introducir esa reflexión o miramos para otro lado y dejamos que las cosas sigan su curso? Yo quiero ser un poco más ambicioso; estamos en un momento en el que es muy importante que las administraciones públicas recuperen su orgullo y recuperen su voluntad de ser y de ser modernas y eficaces. Las administraciones públicas, y subrayo el plural, tienen un papel muy importante que cumplir, con sus mecanismos de cooperación y de colaboración, para vertebrar una España, como yo siempre digo, no sé si más unida, pero sí mejor unida.

Dentro de esa ambición de país y dentro de esa ambición de Administración pública un elemento más es éste, pero tampoco hay que pensar que es la panacea, ni que es tabú algo que está ocurriendo de manera normal y cotidiana con los mecanismos existentes de que con 60 años y 30 años de antigüedad se pueden jubilar. Creo que es compatible, como he dicho antes y repito ahora, con el planteamiento global de tender a alargar la edad media de jubilación en el país (la edad media real, no la

legal) y creo que desde las administraciones públicas lo podemos hacer con mucha legitimidad, en primer lugar, porque ya están en marcha —lo aprobó el Gobierno anterior y me parece bien— mecanismos de prórroga voluntaria de la edad de jubilación a partir de los 65 años y, en segundo lugar, porque en estos últimos 25 años de historia de España las administraciones públicas somos el único agente económico que no hemos utilizado de ninguna manera las prejubilaciones como mecanismo de ajuste de plantillas y de modernización productiva. Hasta ahora, lo que hemos vivido es una situación en la que nuestra posición competitiva respecto al resto de agentes y concretamente al sector privado ha sido más bien negativa, más bien hemos jugado con una mano atada. Si queremos de verdad establecer mecanismos de comparación en cuanto al resultado y al análisis de la eficiencia deberíamos de intentar equipararnos en este tipo de medidas, insisto, con lo que significa el alargamiento de la edad legal, no real, de jubilación en nuestro país.

Coincido de nuevo con S.S. en que el debate sobre lo básico o no básico va a ser lo que más tiempo nos va a llevar. Yo me atrevo a sugerir que no hagamos de ello un debate teológico sino que hagamos un debate pragmático, es decir, que vayamos viendo tema a tema, asunto a asunto qué es lo que nos parece razonable que debe de definir a un empleado público y que lo distingue de un empleado privado aunque ese empleado público trabaje en una administración, trabaje en otra administración o trabaje en otra diferente, y tenga luego su concreción, su desarrollo, su detalle según en qué Administración trabaje. Pero si hay algo que diferencia al empleado público, al funcionario, del resto de trabajadores tenemos que ponerlo porque eso es lo que define al empleado público, eso es lo que le da sentido a que hagamos un estatuto del empleado público, salvo que corramos el riesgo, que yo desaconsejaría, de que haya empleados públicos 1, empleados públicos 2 y empleados públicos 3 según las administraciones en las que desempeñen su trabajo. Insisto, aunque yo soy plenamente consciente de que éste tiene que ser un debate de mucho calado en cuanto a lo que es el respeto constitucional a las competencias de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos, tenemos que ser beligerantes si de verdad creemos que existe algo que se llama empleado público y que es distinto del empleado privado. Tendremos que definir qué es lo que le hace distinto y lo que les hace igual entre sí, por qué un empleado público de la Comunidad Autónoma de La Rioja es equiparable a un empleado público del Ayuntamiento de Valencia, qué tienen en común que les hace a los dos ser empleados públicos. Desde mi punto de vista, ése debería de ser el debate y eso es lo que nos debería de marcar ese básico, lo que sea, lo que salga, sin apriorismos. Mi impresión, como he dicho anteriormente, es que deberíamos de ser ambiciosos en la extensión de cosas y posiblemente prudentes a la hora del detalle con el que se limitan o con el que se regulan esas cosas.

Coincido con S.S. —lo he dicho y lo repito— en que si queremos aprovechar, y deberíamos de hacerlo, la ocasión de consensuar el estatuto básico debería de ser para que después de aprobado por estas cámaras ese estatuto la Administración pública sea mejor y los empleados públicos se encuentren más protegidos por sus políticos, más garantizada su independencia por los políticos, más valorada su función por los políticos, y si además conseguimos que estén mejor retribuidos creo que el resultado final será una mejor Administración pública que acabará redundando en un mejor servicio público.

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

El señor **VILLAR GARCÍA-MORENO**: En primer lugar quería disculpar al portavoz de mi grupo, que no ha podido venir por problemas de transporte, pero ello no quiere decir que no me alegre de tener la oportunidad de hablar en esta Comisión.

Agradecemos al ministro de Administraciones Públicas que esté hoy aquí con nosotros y queremos dejar claro —como no podía ser de otra forma y menos siendo yo el que me dediqué a elaborar un nuevo borrador del Estatuto de la Función Pública al que el ministro ha aludido y que ahí tiene—, que el Partido Popular está dispuesto a llegar a un acuerdo en su elaboración como en el año 1999 llegamos a un acuerdo con todas las administraciones y con todos los sectores implicados —de ahí la importancia de alcanzar un consenso—, aunque no se llegó a plasmar en una ley por la falta de apoyo del Partido Socialista, no del Partido Socialista que había estado en la negociación sino de otras instancias del Partido Socialista que al final impidieron que el estatuto fuera una ley que estuviera ahora mismo aprobada. Independientemente de ello, como es obvio, el Partido Popular cree que es una necesidad que exista un estatuto del empleado público, del funcionario —ahora hablaremos un poco de eso— y también cree que es uno de los temas que debería de sacarse del ring de la política partidista y que deberíamos llegar todos a un acuerdo para que esto exista porque coincidimos en que es una necesidad.

El ministro ha hecho un recorrido por todos los apartados del estatuto y a mí me gustaría hacer algún comentario sobre alguno de ellos. En primer lugar, hay que destacar —como ha dicho el ministro y es evidente— que el objetivo fundamental que tiene la Administración y los empleados públicos es dar un servicio de calidad a toda la sociedad. Yo creo, como ha dicho el ministro y los portavoces de Esquerra Republicana y de Convergència i Unió, que la cuestión a la que el ministro tendrá que dedicar más horas que a la negociación con los agentes sociales será a definir lo que son las líneas básicas del estatuto. Nosotros ya le tuvimos que dedicar bastante tiempo pero mi obligación es decirle al ministro que no es imposible llegar a un acuerdo, que es posible

y que se llegó en aquel momento con *Convergència i Unió*, después de muchas horas de discusión pero se llegó. A mí me gustaría destacar tres puntos que son fundamentales y que van a ser problemáticos en este aspecto. Primero, la movilidad. No nos queda más remedio que garantizar que los funcionarios o empleados públicos tengan la posibilidad de moverse. No podemos hacer departamentos estancos dentro de la Administración que impidan que un funcionario catalán pueda ir a Galicia o un funcionario gallego pueda ir a Murcia. Es imprescindible pero es complicado de elaborar. Segundo, las condiciones de acceso. Es fundamental que todas las personas que quieran optar a un puesto en la Administración tengan las mismas condiciones de acceso. Este es un tema que se podrá discutir durante mucho tiempo, pero nosotros creemos que tanto la movilidad como el acceso como el último punto no son negociables. Y el tercer punto también es complicado, pues existe una disparidad importante en el salario. Aunque yo no creo en la utopía de que ahora mismo seamos capaces de igualar los salarios en todas las administraciones porque no son iguales, lo que se debe intentar en el estatuto es que poco a poco la diferencia se vaya haciendo más estrecha; no que sea absolutamente igual, porque es complicado, pero que no aumente más la diferencia entre los funcionarios que tienen la misma categoría y ejercen el mismo trabajo en distintas comunidades autónomas. Estos son los tres puntos que me gustaría destacar de la normativa básica.

No tenemos ningún inconveniente en que en un estatuto del empleado público se incluya a los funcionarios y al resto de los empleados laborales, no hay ninguna diferencia. Se debe incluir a toda la Administración, pues no hay por qué excluir a una parte de ella. Evidentemente, tiene que incluir a todas las categorías y aquí hay un punto importante que se debe destacar, que es definir exactamente la función directiva, como decía el ministro. Es un punto clave del estatuto y debemos perder el tiempo en definirla porque es una laguna que tiene la Administración. Que tenemos que reducir la temporalidad es evidente y es muy importante —también lo ha dicho el ministro— el encaje en Europa. Tenemos que ser capaces de encajar al funcionario y al empleado público español en Europa, un tema que también nos debe hacer pensar durante bastante tiempo. La carrera profesional es muy importante, siendo uno de los graves inconvenientes que tiene la Administración en este momento. También tengo que decir que en el sistema sanitario existen ejemplos de carrera profesional que se pueden seguir, pues están en marcha desde hace tiempo. Y desde luego es muy importante la formación. Tenemos que ser capaces de tener unos funcionarios bien preparados, ya que si no no seremos capaces de dar un servicio bueno. En cuanto a la promoción interna, siento poner el ejemplo del sistema sanitario otra vez, pero es que, mientras que dicha promoción no funciona en la Administración General del Estado, como ha dicho el ministro, suficientemente bien, en el sistema sanitario sí y desde

hace tiempo. Esto es importante y se puede tomar como ejemplo. Como último punto de todos los que ha relatado el ministro, quiero destacar la importancia de la discapacidad en la Función pública, otro tema que debe preocuparnos a todos.

Tras la parte de la comparecencia del ministro relativa a las prejubilaciones, quisiera decirle varias cosas. La primera y más importante es que a nosotros nos preocupa en qué condiciones se van a hacer estas prejubilaciones. Yo estoy de acuerdo en que la Administración se ha quedado un poco descolocada. Con todas las transferencias que se han hecho, los funcionarios o empleados públicos que tiene la Administración no cuentan con una distribución acorde con las nuevas funciones de la misma, pudiendo ser necesaria alguna reestructuración. Esto es evidente; ahora bien, el ministro tiene que tener en cuenta que esto no es acorde con las recomendaciones de la Unión Europea ni con su programa y no estaba previsto en el informe de los expertos sobre el estatuto del empleado público. El ministro nos tiene que explicar qué pasa con la tasa de reposición, si va a ser una tasa de reposición cero, si va a ser selectiva o cuál va a ser. Evidentemente, al ministro y a la Administración le interesan las personas que están más cualificadas que las que lo están menos, pero nos tiene que explicar —me imagino que será uno de los temas que más les importe a los agentes sociales— qué tasas de reposición va a hacer y su coste para la Administración, pues algún compañero suyo de gabinete ha manifestado que depende de lo que se trate. Si no, puede ocurrir como en la minería o como en otros aspectos de la Administración, que seguimos con la carga.

Por último, señor ministro, permítame que plantee unas reflexiones que no puedo dejar de hacer una vez que tengo la oportunidad de hablar sin tenerlo previsto. Una es que me preocupa especialmente lo que va a pasar con los cuerpos especiales. Me gustaría que el ministro me dijera cuál es la intención de su Gobierno, qué pretende hacer. Si está de acuerdo con las palabras tuyas que he oído, no puede decir que necesita funcionarios o empleados públicos más cualificados y mejor formados, que necesita menos grupos C, D y E y tratar de unificar de alguna manera el acceso a cuerpos especiales, que para mí son uno de los pies fundamentales de esta Administración, sobre todo de la Administración General del Estado. Prueba de ello es que no hay ninguna comunidad autónoma que no nos haya copiado. Todas las comunidades autónomas han reproducido lo que los cuerpos especiales tienen en la Administración General del Estado, que, evidentemente, no se lo voy a explicar al ministro, pues pertenece a uno de ellos.

Otro de los puntos sobre los que me gustaría reflexionar es sobre la financiación sanitaria. He oído unas declaraciones del ministro diciendo que iba a llamar una a una a las administraciones autonómicas. Pues bien, yo creo que el vis a vis está para lo que está y no para hacerlo con las administraciones autonómicas. Hay una cosa que se llama el Consejo de Política Fiscal y Finan-

ciera, que se tiene que dedicar a coordinar con todas las administraciones el sistema de financiación —a mí me gustaría que el sanitario fuera el más favorecido por razones obvias—, pero insisto en que el vis a vis no es un tema capital.

En este popurrí de reflexiones que hago al ministro aprovechando la oportunidad que tengo, me gustaría hacer una sobre la profesionalización. He oído al ministro y tengo que decir que estoy de acuerdo con ella. Cuando nosotros llegamos al Gobierno en el año 1996 —como sabe todo el mundo, el Gobierno socialista llevaba 13 años—, se cesó —está recogido en el Boletín Oficial del Estado y en todos los «Diario de Sesiones» de las Cortes— a los altos cargos de la Administración, pero no a todos los directores generales. Si no recuerdo mal, creo que se mantuvieron alrededor de 10 ó 12 directores generales y yo personalmente di instrucciones para que los subdirectores fueran mantenidos en su puesto. Tengo que manifestar tristemente que lo que ha hecho el Partido Socialista cuando ha vuelto al Gobierno no era lo que se esperaba. No voy a revelar ahora ningún secreto, pues no creo que sea oportuno hacerlo, pero en 1996 yo llegué con el Partido Socialista al acuerdo de hacer una transición más o menos normal: cesar a los directores generales, pero no a los subdirectores, porque un subdirector general —tampoco se lo voy a explicar al ministro, pues sabe perfectamente qué es un subdirector general— es la base de la Administración. Si hay alguien que sabe cómo funciona la Administración y es capaz cuando llega un director general, un secretario de Estado o un ministro de darle la carpeta de los temas, porque es al que se le piden las carpetas, no es normal, aunque sea un puesto de libre designación, que se le cese. Y tengo que decir que el cese de subdirectores generales que ha tenido lugar con la llegada de su Gobierno ha sido masivo, pero de verdad no quiero echarle nada en cara en este momento, sino que he querido aprovechar para hacer esta reflexión que tenía ganas de plantear, dado que yo personalmente llegué a un acuerdo en 1996. Creí que habíamos dejado estas prácticas apartadas, pero veo que tristemente no es así, aunque ya sé que usted no es el responsable de esto, que es muy difícil de controlar y que siempre hay ministerios que tienen más ganas de cambios que otros.

Por último, he de decirle que no debería de traerse, como le he contado antes, el estatuto del empleado público a las Cortes sin el consenso de todos, tanto de las administraciones, como de los agentes sociales, partidos políticos y grupos parlamentarios, y le reitero nuestra plena disposición a llegar a un acuerdo completo.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro, tiene la palabra.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Muchas gracias por su intervención y sobre todo por la frase que más me inte-

resa entresacar, que es, si la he tomado bien, su deseo de sacar del ring de la política partidista este asunto. Yo lo suscribo ya. Lo digo de antemano. Creo que estamos ante un asunto no sé si de Estado, pero sí que nos interesa a todos y si es un asunto que nos interesa a todos debemos de ser capaces de llegar a un acuerdo entre todos. Además, los antecedentes del año 1999, que usted ha mencionado, igual que yo, con la propuesta que hizo el anterior Gobierno del Partido Popular demuestran que es posible, por lo que todos deberíamos comprometernos a echar las horas que hagan falta para conseguir ese acuerdo. Todo el que está en un ministerio lo que quiere es aprobar todo por unanimidad, a ser posible, y entre grandes aplausos, pero en este asunto especialmente deberíamos de conseguirlo, porque este estatuto no es ni mío ni suyo ni de Andalucía ni del ayuntamiento de no sé dónde; tiene que ser de todos y tenemos que intentar que sirva para todas las administraciones y para todos los partidos políticos que puedan gobernar en un momento determinado todas las administraciones. Además, nuestros empleados públicos se lo merecen ya; se merecen ya este gesto por parte del Parlamento de apoyo, de reconocimiento a su trabajo y de impulso a sus tareas. Por tanto, agradezco su predisposición, que la tomo de ley, como dicen ahora los modernos, y por mí no va a quedar. Es una necesidad y tenemos una oportunidad para poder hacerlo. No me gusta ponerme catastrofista, pero tengo la impresión de que si desaprovechamos esta oportunidad será muy difícil que en el futuro podamos encontrar las condiciones para poder plantear la elaboración de un estatuto. Por tanto, tengo la impresión de que si por las razones que sean ahora no somos capaces de hacerlo será más difícil en el futuro, aunque tampoco digo que no se hará nunca.

Hay bastantes puntos sobre los que podemos coincidir y aunque la experiencia demuestra que la movilidad geográfica voluntaria es menor de lo que en principio parece, el derecho tiene que existir, pero no como derecho teórico, sino como derecho real; es decir, se tiene que poder ejercer por parte del que quiera ejercerlo. Que luego resulta que es un uno por ciento, lo será, pero no podemos limitar el derecho de ese uno por ciento. Por eso es necesario que nos pongamos a regular lo que es básico de todos, porque si no llegamos a ese acuerdo va a ser muy difícil que un empleado público de Andalucía pueda irse a la Comunidad de Madrid si no tiene una característica de empleado público homologable, por decirlo de alguna manera, a la del empleado público de otra comunidad autónoma o de otra administración. Por eso, insisto, el carácter de lo básico tiene que permitirnos garantizar esa igualdad en determinados asuntos, que entre otras cosas nos tiene que permitir la movilidad.

Totalmente de acuerdo con las condiciones de acceso. Es más, creo que posiblemente es uno de los rasgos que más diferencia, al menos en la norma y en la práctica, el empleo público de cualquier otro tipo de empleo, pues una de las características que definen el empleo público es que las condiciones de acceso tienen que ser razona-

blemente equiparables, razonablemente iguales en todas las administraciones.

Respecto a los salarios, comprenderá que cualquier mecanismo que signifique estrechar las diferencias solo va a beneficiar a la Administración General del Estado y, como es mi responsabilidad inmediata, nada me haría más popular entre los funcionarios que pudiéramos conseguirlo. Por tanto, totalmente de acuerdo.

Tengo que reconocer que no conozco con el detalle que posiblemente se merece las experiencias del sistema sanitario en cuanto a formación, carrera profesional y promoción interna, pero en esto como en casi todo lo que esté inventado y funcione lo mejor que podemos hacer es copiarlo, en el buen sentido del término. Hay que rehuir, al menos en mi opinión, de ir descubriendo mediterráneos todos los días. Por tanto, por ahí podremos avanzar. Mi intención sería —lo adelanto ya a la Cámara— poder presentar en torno a septiembre un documento de los puntos en los que tendremos que cifrar los acuerdos y desacuerdos para empezar un proceso de negociación, también por supuesto con los interlocutores sociales, con las comunidades autónomas y con los grupos parlamentarios porque en definitiva es de aquí de donde va a salir o no el estatuto. Ese será el procedimiento que nos va a ir permitiendo, en el momento en que vayamos llegando a acuerdos y consensos, hacer la traslación de eso a una regulación normativa, lo cual será mucho más fácil. Por lo tanto, la elaboración del texto articulado será más rápida.

Coincido también con lo que ha dicho de las prejubilaciones. Es evidente que a mí también me preocupa en qué condiciones se hagan. Por eso vamos a hablar de ello y por eso hemos puesto en marcha este grupo de trabajo. En algunos procesos de modernización y de reestructuración de la Administración General del Estado puede ser un elemento más a tener en cuenta, no creo que sea ninguna panacea, pero tampoco creo que tenga que ser un tabú. Otra cosa es las condiciones y los asuntos sobre los que no hay decisión, como es la tasa de reposición, por lo que es difícil que pueda haber una evaluación de costes. Depende de cómo se haga, depende de cómo se acuerde, pero con los mecanismos actualmente existentes, vuelvo a recordar, 7.000 funcionarios se jubilaron con menos de 65 años en el año 2004. Esta es una realidad con la que estamos conviviendo y es importante tenerla en cuenta.

Yo no tengo ninguna intención, ni la he tenido nunca, de unificar los cuerpos especiales ni tan siquiera de unificar las condiciones de acceso a los llamados cuerpos especiales. He tenido la pretensión, que mantengo —y lo estoy hablando con las asociaciones que representan a los cuerpos llamados especiales—, de que se fortalezca la idea de que siendo especiales forman parte de una misma Administración; tienen algún elemento en común. Se puede expresar de muchas maneras, pero mi pretensión es que en los que sea posible —y creo que hay algunos en los que se puede hacer—, dentro del sistema de acceso que en este momento está reglado, y funciona,

hay una prueba común; es decir, que todos los funcionarios de cuerpos especiales hayan pasado un nivel de conocimiento común en una prueba común, que por los trabajos que tenemos ya realizados, con los responsables de las elaboraciones de las oposiciones en todos los cuerpos comunes, en realidad ya existe, aunque dividida y separada en distintos ejercicios. Estoy pensando en un conocimiento mínimo de la realidad española, de la economía española, del derecho español, del derecho comunitario, que aparece ya disperso en los exámenes de todos los cuerpos. Se trata de estudiar la posibilidad de que haya un ejercicio común, que cada cuerpo organice en el momento que quiera. Algunos me han dicho: ¿Puede ser el quinto ejercicio? Puede ser. Otros me han dicho: ¿Puede ser el primer ejercicio? Puede ser. Evidentemente, cada ejercicio será corregido por sus tribunales y dentro de su programa normal. Honestamente, no me parece que sea una pretensión excesivamente descabellada, pero tampoco estoy tan empeñado en ella como para no retirarla si hay una oposición sustancial a la idea de que haya un conocimiento común de ese conjunto de materias; la retiro y no pasa nada. No creo que sea algo excesivamente ambicioso, más bien sería una manera de visualizar la combinación de la especialidad que tiene que tener cada uno de los cuerpos con una señal de que todos forman parte de la misma Administración y que todos lo que acceden a estos cuerpos han demostrado un mínimo conocimiento sobre la realidad española o sobre la economía o el derecho español, con diez o veinte temas comunes que garantizan esa mínima unidad. Si es un problema insuperable, lo retiro, no voy a hacer de ello un caballo de batalla. La Administración tiene en estos momentos problemas más urgentes, pero me parecía una buena idea, que, una vez explicada, a la inmensa mayoría de las asociaciones les ha parecido bastante razonable y bastante hacedera.

La financiación sanitaria no era el objeto de la comparecencia, pero quiero recordar simplemente dos cosas. Hay una resolución del Parlamento aprobada después del debate sobre el estado de la Nación, en la que se estableció que el Consejo de Política Fiscal y Financiera elevaría a la Conferencia de presidentes un informe sobre la financiación sanitaria. Por tanto, el mandato de este Parlamento es doble: que se discutirá en el Consejo de Política Fiscal y Financiera y que se elevará una propuesta a la Conferencia de presidentes. Hay muchas maneras de consensuar una norma como esta, hay muchas maneras de llegar a un acuerdo en el Consejo de Política Fiscal y Financiera, pero S.S. me reconocerá que una de ellas es hablar, hablar antes, hablar con aquellos que quieren hablar y que tienen problemas. Es interesante —al menos al Gobierno se lo parece— que pongamos en común cómo lo vemos, cuáles son sus problemas, cuáles son nuestras limitaciones y por dónde podríamos ser capaces de generar una propuesta que, evidentemente, tendrá que ir al Consejo de Política Fiscal y Financiera, que tendrá que discutirla y, a ser posible, aprobarla. Por tanto, no solo no son incompatibles, sino

que, si queremos hacer un buen debate y llegar a un buen acuerdo en el Consejo de Política Fiscal y Financiera, el vis a vis o —en la jerga comunitaria— el confesionario puede ser un mecanismo útil, o al menos así lo hemos creído.

En cuanto a la reflexión que S.S. ha hecho sobre la profesionalización, cada uno cuenta la feria como le va en ella. Yo tengo la convicción de que en el año 1996 hubo ministerios en los que se cesó, y en número importante, a subdirectores y tengo la impresión de que en este momento al menos la mayoría —tampoco quiero pillarme los dedos— de los directores generales de los ministerios, incluso de algunos tan importantes como el de Economía y Hacienda, siguen siendo exactamente los mismos que había con el Gobierno anterior. Ahora mismo estoy haciendo memoria y no recuerdo grandes cambios. Este es un problema que S.S. sabe que siempre se plantea y que seguramente también tendríamos que abordar en el estatuto, limitando en la medida de lo posible la libre designación y el libre cese y diferenciando muy bien los puestos eventuales de los puestos profesionales, pero admítame por lo menos que cada uno tiene en la cabeza un ejemplo, y seguro que su ejemplo es correcto y adecuado. Yo tengo el de un ministerio concreto en el año 1996 y seguramente S.S. tiene en su cabeza otro ejemplo concreto, pero en ambos casos lo mejor que podría ocurrir es que fueran excepciones.

El señor **PRESIDENTE**: Se acaba de incorporar la portavoz del Grupo de IzquierdaUnida-Izquierda Verde. Aquí somos muy flexibles. ¿Le interesa tomar la palabra ahora?

La señora **NAVARRO CASILLAS**: Sí. En primer lugar, quiero que conste en el «Diario de Sesiones» que el retraso en mi asistencia a esta Comisión se debe a que soy miembro de la Mesa del Congreso y la reunión que tenemos todos los martes acaba de finalizar ahora mismo. No he tenido el placer de escuchar la intervención del señor ministro, pero le aseguro que la leeré con muchísima atención, porque se trata de un tema que me parece de especial trascendencia y de gran relevancia. Que se aborde en este estatuto del empleado público una aproximación entre los diferentes regímenes jurídicos de funcionarios y laborales es en principio positivo, pero habrá que ver cómo se concreta, porque en el estatuto queda en términos genéricos. Se trata más bien de una serie de propuestas abiertas, que en principio, hasta que no veamos claramente cuál es su concreción, nos parecen positivas, aunque dejando un margen abierto a la crítica constructiva.

También nos parece positiva la aplicación del estatuto básico al conjunto de sociedades mercantiles dependientes de las administraciones públicas, para que no se produzca la inseguridad jurídica existente hasta ahora. Por ejemplo, en el País Valenciano tenemos infinidad de organismos en los que ni siquiera los trabajadores/funcionarios saben a qué normas atenerse. Los magistrados van dictando

sentencias que oscilan, según su criterio personal, entre uno u otro régimen jurídico, con la inseguridad que ello acarrea, incluso en cuestiones básicas como el horario —no saben qué horario pueden tener— o los márgenes de negociación. Si esto se supera será altamente positivo.

Otro aspecto es el referido al personal eventual y la figura del directivo. En cuanto al personal eventual no se dice nada nuevo. Por tanto, los problemas existentes en cuanto a su incardinación van a seguir dándose si se mantiene la propuesta del estatuto, porque lo que expone es lo que ya hay. Eso va a implicar que siga aumentando el número de personal calificado como eventual para que pueda ser designado por la nueva dirección política cuando se realizan funciones administrativas. Es decir, hay una proliferación de ocupación de las plazas administrativas por personal eventual que hay que evitar, pero no se aportan soluciones, porque se crean los directivos públicos, pero el personal eventual se mantiene en los mismos términos.

En cuanto a la condición de básico, es importante que el estatuto tenga un desarrollo básico, aunque quizá en muchas ocasiones se extralimiten las manifestaciones del estatuto en el sentido de delegar en las comunidades autónomas de manera excesiva, y habría que ver en cada punto cuándo debe hacerse así y cuándo no. Ahí tenemos ciertas discrepancias. Como decía al principio, hay muchas manifestaciones genéricas y habría que ver cómo se materializan en un articulado sobre el que podamos debatir. Me estaba acordando de los incumplimientos de la Ley 30/1984, donde se recoge el mandato de que todas las administraciones públicas realicen una RPT, pero la realidad es que, después de 20 años, la mayoría de las corporaciones locales no tienen RPT y que incluso en la Administración General del Estado podemos encontrar que hay muchos catálogos, pero no una verdadera RPT tal y como se mandata en la Ley 30/1984, es decir, un análisis, estudio y valoración de los puestos de trabajo y que, de acuerdo con ello, se califique y se establezcan las retribuciones.

No debemos confundir nunca básico con indefinición. En este libro hay muchas cuestiones, no se cambia nada y por lo tanto se van a mantener los problemas actuales. No se deben desaprovechar estas oportunidades para superar cuestiones de indefinición. Pondría como ejemplo la propuesta de materias que obligatoriamente han de ser objeto de negociación, recogidas en el artículo 32 de la Ley 9/1987. En la propuesta de estatuto, estas materias se configuran de la misma manera cuando precisamente su redacción indefinida ha causado una abundante doctrina jurisprudencial, porque siempre se está discutiendo cuáles son las materias de obligatorio sometimiento a la negociación y cuáles no. A las administraciones suele parecer más fácil realizar una consulta porque se consulta, no se escucha y se sigue adelante; en cambio, para sentarse a negociar, primero hay que definir qué es negociar realmente y después cuáles son las materias que los sindicatos pueden exigir que se

negocien. En caso contrario, pueden alegar la nulidad de lo acordado por la Administración porque no ha cumplido con un requisito esencial.

Respecto a las soluciones de temporalidad, en las propuestas hay posibles contradicciones porque, por una parte, habla de combatir la prolongación de interinidades y contratos temporales, pero no aporta soluciones y, por otra, es bastante ambiguo y parece difícil unir esta propuesta con la defensa de la aplicación de los diferentes tipos de contratos previstos en la legislación laboral. Además, ni siquiera se recoge la obligación de ejecutar las ofertas de empleo público. En este momento se están ejecutando ofertas de empleo público de hace 15 años sin ningún problema legal, y eso no es tolerable. Si una oferta de empleo público se hace para cubrir las necesidades de personal para un determinado año, debe ser ejecutada en ese mismo año o como mucho en el siguiente, pero no 15 años después, como ocurre en muchas administraciones, por ejemplo, en la Generalitat Valenciana.

Respecto a la desaparición de los despidos improcedentes, se manifiesta la opción de que sean todos nulos y lo que nos preocupa es si en ese caso tendrían o no indemnización, porque cuando una persona no ha sido contratada adecuadamente debe ser indemnizada, aunque se trate de una Administración pública. También nos preocupa la composición de los tribunales de selección, porque parece que se realiza una apuesta exclusivamente técnica, sin políticos ni sindicalistas, y eso sería un paso atrás en todo el trabajo sindical realizado para ir introduciendo su presencia en los tribunales de selección y que ha aportado muchas garantías a estos procesos. Entendemos que no se deben pasar atrás, sino adelante, es decir, que se garantice siempre la presencia de los sindicatos en los tribunales de selección porque la experiencia nos dice que es altamente positivo; cuestión distinta de lo que ocurre con los cargos políticos.

Nos parece positivo ascender de categoría sin cambio de puesto y facilitar todo tipo de promociones porque es una demanda de los funcionarios muy bien motivada. La mayoría de los funcionarios se encuentra en situaciones de difícil promoción, lo cual hace que su ilusión por el trabajo se vea mermada y eso hay que evitarlo.

En cuanto a las retribuciones, nos parece muy negativa la insistencia en el complemento de productividad, porque es bien conocido que está cargado de arbitrariedades, favoritismos, y sobre el que pesan las mayores injusticias en cuanto a las relaciones entre los funcionarios y las direcciones políticas, lo que da pie al mayor número de pleitos. Dada la configuración de los complementos de productividad (que son en esencia arbitrarios, porque no me parecen discrecionales, sino que van más allá, por desgracia), cuando se establecen parámetros como estos, se incumplen de manera impune o, a veces, para que no haya ningún problema, se establece que a todo el mundo se le dé un complemento de productividad lineal, con lo cual tampoco se está solucionando nada, sino que simplemente se está incrementando

el salario de manera encubierta. Por tanto, no nos parece que sea la opción a seguir.

Volviendo a la negociación colectiva, es positiva la propuesta de la mesa general de negociación de las administraciones públicas, es decir, la posibilidad de introducir la mediación y el arbitraje, aunque, como decía antes, nos parece negativa la indefinición respecto a cuándo hay que negociar, cuándo se trata de una consulta y cuáles son las potestades de autoorganización de la Administración y lo que abarcan. La verdad es que las administraciones suelen acogerse a ese término, potestades de autoorganización, para evitar la negociación y cuando a la Administración le interesa, todo le parece que son potestades de autoorganización. Son conceptos que, dado que implican la posibilidad o no de exigencia del derecho a la negociación, deben estar claramente definidos para que los sindicatos y los funcionarios afectados tengan la posibilidad de saber a qué atenerse en el ámbito de la Administración.

El estatuto debe fomentar los servicios públicos y de calidad a través, precisamente, de que el estatuto básico se fije como criterio objetivo fundamental la rentabilidad social de las actuaciones de las administraciones públicas frente a una supuesta rentabilidad económica. Entendemos que se debe huir de la externalización de tareas o prestación de servicios que deben ser asumidas por personal propio, y hay que evitar la discrecionalidad del poder político en materia de personal —que se observa mucho en cuanto a movilidad y promoción—, garantizando de esta manera la objetividad en todas las actuaciones de las administraciones públicas, que debe ser el principio rector de su actuación.

He dejado para el final la cuestión de la formación. Es necesario establecer una nueva regulación que recoja de una manera más eficiente la formación de los funcionarios, con unos criterios que se homologuen para todos los funcionarios públicos.

Gracias por permitirme intervenir.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Señoría, agradezco el esfuerzo que ha hecho por llegar, porque siempre son útiles sus aportaciones. Yo querría, no tanto contestar, simplemente comentar algunas de las cosas que S.S. ha dicho. Suscribo —si no la he tomado mal— la frase de que básico no es indefinición. Esto ha estado planeando sobre el debate a lo largo de toda la mañana, y creo que ese será uno de los puntos en los que más esfuerzo y más horas vamos a tener que echar para ser capaces de encontrar ese punto de definición de qué es eso básico que hace que un empleado público, de la Administración que sea, es distinto de un empleado privado, de la empresa que sea. En ese sentido, me parece bien, apoyo y agradezco esa reflexión. Es cierto que S.S., por un lado, comenta que el informe en algunos asuntos mantiene demasiados problemas y que cambia poco respecto al actual, y en

otros asuntos quiere que se cambie poco respecto al actual. Eso es normal. Es importante que tengamos en cuenta que ni el informe ni el proyecto de ley podremos elaborarlos en el aire. Tenemos que elaborarlos sobre muchos años, no digo de legislación sino de experiencia, de práctica y de realidad, teniendo en cuenta cómo ordenamos la realidad que hay, pero intentando dar cuantos menos saltos en el vacío, mejor. Sin embargo, sí es verdad que el texto que esta Cámara redacte y apruebe tiene que tener un nivel de concreción y de compromiso superior al del informe de los expertos; eso es así y tiene que ser así. La tarea de cualquier informe de expertos y del libro blanco es precisamente abrir un debate, plantear problemas, ofrecer un abanico de soluciones. A partir de ahí, quienes tienen que tomar la decisión que la tomen. La decisión, después de todo el proceso —como he dicho a lo largo de la mañana— de diálogo y de negociación con los sindicatos y con las administraciones públicas, la tiene que tomar esta Cámara, que es la que al final hará la ley del estatuto básico del empleado público.

Nos espera un trabajo bastante apasionante. Es verdad que deberíamos de marcarnos como objetivo no dar saltos en el vacío, pero también conseguir que el resultado final modifique lo existente, a veces modifique lo existente por reconocerlo simplemente con un rango jurídico superior al que en este momento existe. Eso ya sería un buen compromiso. Algunas de las reflexiones que ha hecho S.S. y que han sido más o menos compartidas por todos los grupos me permiten adelantar dos conclusiones: una, que el debate va a ser interesante y, dos, que la posibilidad de acuerdo va a ser y es muy elevada. Me quedo con esas dos cosas.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

La señora **MALARET GARCÍA**: Bienvenido a la Comisión, señor ministro. En nombre del Grupo Parlamentario Socialista quiero expresar, en primer lugar, que compartimos y apoyamos decididamente la metodología de trabajo seguida para elaborar un estatuto básico del personal al servicio de las administraciones públicas. Nos parece fundamental la elaboración de un documento en el que se refleje el diagnóstico y que, por tanto, permita consensuar a su vez el diagnóstico y la realidad de los problemas de nuestras administraciones públicas. También aplaudimos que se formulen propuestas sobre las que podamos dialogar y consensuar luego concreciones. Por tanto, en primer lugar, nuestra satisfacción por la metodología de trabajo. En segundo lugar, tenemos que expresar nuestra satisfacción, como ya han hecho otros representantes y también en su momento representantes de distintos gobiernos autonómicos, por el rigor del documento que nos han suministrado los expertos. Su rigor nos permite guiarnos de manera clara en el diagnóstico de los problemas y en las soluciones apuntadas. Es una buena identificación de los problemas y el elenco de los mismos es difícilmente cuestionable, como

ya se ha señalado antes. Por consiguiente, el Grupo Parlamentario Socialista apoya los objetivos y los instrumentos propuestos por el grupo de expertos que ha elaborado el informe. Es preciso señalar que buena parte de su contenido fue avanzado hace algún tiempo en un trabajo publicado por el presidente de la Comisión, la directora general de la Función Pública del anterior Gobierno y el actual secretario general de Administración Pública. Fruto de aquel trabajo es el consenso que hoy podemos encontrar en relación con las propuestas que se hacen en el informe, que seguramente responden al alto grado de consenso que hay en relación con la realidad de nuestras administraciones públicas, realidad que —como ha señalado el ministro— no debemos olvidar, porque es verdad que en la actualidad tenemos una gran diversidad y heterogeneidad no solo de administraciones públicas, sino también y muy fundamentalmente de las funciones que realizan.

Voy a centrarme en los dos grandes ejes que vertebran las propuestas relativas al estatuto básico del personal al servicio de las administraciones públicas. En primer lugar, la idea de un estatuto común para las distintas categorías de personal; un estatuto que en tanto en cuanto es común debe ser necesariamente básico, por dos órdenes de consideraciones: unas de tipo constitucional territorial y las otras de tipo administrativo funcional o que atañen a la eficacia de las administraciones públicas. Respecto a la idea de un estatuto común, es bien sabido que la Constitución de 1978 dispone que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, una noción de funcionarios públicos que hoy sabemos que debemos entender de manera material. Es decir, es un concepto amplio de funcionarios públicos, no un concepto ligado al régimen jurídico o al tipo de derecho que disciplina su relación con las administraciones públicas. Es por ello que en este estatuto será básico —como ya ha adelantado el ministro en diversas intervenciones a lo largo de esta mañana— la cuestión del acceso, porque es verdad que lo que caracteriza la burocracia, lo que caracteriza a los servidores del interés general son las reglas de acceso. Es así como se construyen los distintos sistemas jurídicos, el sistema burocrático, tengan o no derecho administrativo, con unas reglas específicas que garanticen que la igualdad en el acceso —y por eso el derecho a la igualdad es fundamental— no es baladí que sea un derecho fundamental, un derecho, por tanto, que no es disponible en función de la naturaleza jurídica del organismo público al que se acceda. En segundo lugar, los principios de mérito y capacidad, que caracterizan que se seleccione a aquellos que tengan capacidades para realizar las funciones, que acrediten mediante un examen la capacidad y la habilidad necesarias para el desarrollo del servicio al interés general. Por tanto, un concepto material de función pública que establece un mandato al legislador que no hemos sido capaces de cumplir en estos 27 años de desarrollo constitucional; y un mandato tanto más acuciante cuando hoy sabemos que en todo proceso de modernización administrativa, en todo pro-

ceso de reforma administrativa —y hoy estamos en lo que se ha denominado la era de las reformas administrativas permanentes—, el personal es lo fundamental, lo prioritario, como ha señalado el ministro. Sin unos recursos humanos capacitados difícilmente realizaremos las funciones que demandan los ciudadanos. Por ello debemos felicitarnos cuando las propuestas se hacen en esta dirección, cuando se propone un estatuto realista, un estatuto coherente con el contexto actual de nuestras administraciones públicas, con una realidad de administraciones en la que la heterogeneidad de funciones ha supuesto una diversidad de regímenes jurídicos. Hay funciones de autoridad que requerirán un tipo de personal muy vinculado a reglas típicas y clásicas del derecho administrativo y, si se quiere, la noción de funcionario que emplea el derecho comunitario vinculado a la idea de autoridad; y en cambio, un personal que en tanto en cuanto desarrolla y presta servicios públicos está vinculado a otro tipo de régimen jurídico, sin perjuicio del sometimiento a los principios constitucionales, como he señalado anteriormente. Como hay cuestiones esenciales, hay un régimen común básico que debe garantizarse para estos dos tipos de personal. Estas son cuestiones que inciden directamente en la garantía del servicio al interés general, en la garantía de los derechos de los ciudadanos y en la garantía de los usuarios y del personal al servicio de las administraciones públicas. Por ello no debe sorprendernos que en la actualidad el régimen de incompatibilidades sea común, y también la jurisprudencia laboral ha elaborado unas reglas básicas comunes a todo tipo de personal; reglas que han supuesto la derogación del Estatuto de los Trabajadores para aplicar los principios constitucionales.

Por ello, el carácter, contenido y alcance de este estatuto debe ser un mínimo común denominador para todo el personal y, al mismo tiempo, este carácter de mínimo común denominador para todo el personal no se puede desconectar de la otra vertiente, de la vertiente constitucional territorial, del dato de que la Constitución ha reservado al Estado las competencias sobre las bases del régimen del personal de las administraciones públicas; unas bases que deben estar en este ámbito que atañe a poderes de autoorganización de las administraciones públicas de carácter de principio, no pueden tener el contenido, el alcance que la jurisprudencia constitucional ha sancionado en relación con dos títulos transversales que atañen a la unidad de mercado. Es fácil imaginar que dado que se incide en poderes de autoorganización de las distintas administraciones públicas, las administraciones autonómicas pero también los municipios —no olvidemos que hay experiencias exitosas tanto en las administraciones autonómicas como en algunos municipios grandes y de tamaño intermedio—, las bases deben ser necesariamente, como se propugna en el informe, de carácter de principio, deben establecer los principios fundamentales, los principios básicos en relación con los temas esenciales. La apuesta del informe solo es de este carácter. Por ello no se entra en detalles,

por ello no se concreta, no se desarrolla; porque esta concreción, este desarrollo necesariamente deberá hacerlo un legislador plural, un legislador que es distinto. Las bases tienen su límite en la necesidad de que existan desarrollos diferentes, porque precisamente existe una diversidad de legisladores y sin olvidar en todo caso que uno de estos legisladores serán las Cortes Generales, porque este estatuto básico va a requerir de un complemento que es la legislación sobre el personal al servicio de la Administración General del Estado. Es un estatuto que tiene un contenido limitado, de mínimo común denominador en relación con los sujetos a los que afecta, al tipo de personal, y en relación con la tipología de administraciones públicas. Es un estatuto ambicioso porque quiere cubrir todas las administraciones públicas, todas las organizaciones públicas —es la noción material de administración—, pero al mismo tiempo esta ambición requiere una contención, que es lo que explica su carácter necesariamente de principio.

En relación con la regulación sustantiva que se propone quiero hacer dos observaciones. Creo que tenemos que estar todos muy de acuerdo y aplaudir la apuesta decidida por la modernización en el acceso, porque se establezca de manera clara y decidida una apuesta por la profesionalización de las comisiones de acceso evitando algunas patologías presentes en nuestras administraciones públicas. De hecho, se recoge el filón de las jurisprudencias constitucionales de distintos países de nuestro entorno que han puesto de relieve precisamente que era contrario a los principios democráticos y a los principios constitucionales la presencia de determinados colectivos en las comisiones de selección. Pues bien, se requiere una fuerte profesionalización en la selección y al mismo tiempo una apuesta decidida por una variedad de formas de acceso, mejor dicho, de tipología de pruebas de acceso, que necesariamente debe ser coherente con las capacidades y habilidades que se requieren hoy en día en un entorno complejo y tecnificado, pero al mismo tiempo de integración europea y, por tanto, de estrategias negociadoras, etcétera, como ya digo que es el que debe permitir la apertura de los sistemas de selección a distintos formatos de examen. Al mismo tiempo, creo que todos debemos valorar muy positivamente la apuesta decidida por crear un sistema de carrera horizontal. Este es uno de los grandes retos que se proponen, es uno de los grandes déficit de nuestras administraciones públicas y es coherente con la realidad actual de una población española en la que las titulaciones han cambiado significativamente en relación con lo que eran en el pasado. Tenemos un porcentaje de población que ya tiene título superior y este proceso se va a acrecentar con el nuevo espacio europeo de enseñanza que propone el horizonte de Bolonia. También tendremos que ser más flexibles y pensar en paquetes de titulaciones más abiertos, pensar en la necesidad de incorporar equivalencias, del mismo modo que se hace en la función pública comunitaria o en las funciones públicas de los países de nuestro entorno.

Para terminar, también tenemos que valorar muy positivamente la apuesta por flexibilizar el sistema de retribuciones complementarias incentivando la productividad, el rendimiento, los resultados. Como se ha señalado alguna vez, no hay peor evaluación que la que no existe. Por tanto, la apuesta decidida por ligar las retribuciones a la evaluación de las tareas y del trabajo desarrollado no puede más que ser valorado positivamente porque ello indica una apuesta clara por una administración al servicio de los intereses generales y al servicio de la sociedad en su conjunto.

Para hacer una breve referencia a las propuestas relativas a la necesidad de una política de rejuvenecimiento del personal, cedo la palabra a mi compañera Ana María Fuentes.

La señora **FUENTES PACHECO**: Ante todo, señor ministro, quiero agradecerle que esté hoy en esta Cámara y el espíritu que siempre trae cuando viene a ella. Está claro que en Administraciones Públicas tenemos que partir de un diagnóstico si queremos llegar a esa administración que deseamos, que es la función primera de su ministerio. Si somos realistas y partimos de ese diagnóstico llegamos a la Administración general que tenemos actualmente, que supone solo un 23 por ciento de toda la Administración pública de nuestro país, y además vemos que los empleados tienen una media de edad de 47 años. Si analizamos un poco más vemos que el mayor volumen de empleados públicos que tenemos actualmente en la Administración General del Estado está entre los 40 y los 49 años y que en 1999, hace muy pocos años, casi la mitad tenían menos de 41 años, con lo cual vemos que en muy poco tiempo ha envejecido mucho la edad media de los funcionarios públicos. Esto se produce por un motivo fundamental, y es la tasa de reposición de los efectivos que se ha mantenido en los últimos años. Si seguimos analizando vemos cómo dos de cada tres funcionarios que trabajan actualmente en la Administración General del Estado son mayores de 47 años; y si seguimos ahondando vemos que uno de cada diez tiene más de 58 años. Es decir, vemos una Administración General del Estado con unos grados importantes de envejecimiento que seguirá manteniéndose en los próximos años, con lo que cada vez será mayor el grado de envejecimiento de la población. Si queremos tener una Administración General del Estado que sea ágil, que sea útil, que responda a los intereses de los ciudadanos, para que estemos garantizando de verdad los derechos que tienen los ciudadanos, tendremos que plantearnos hacia dónde queremos llegar. En este sentido, quiero felicitarle por el plan de rejuvenecimiento de la Administración General del Estado que ha propuesto en reiteradas ocasiones diciendo que cuando hablamos de prejubilaciones se trata de uno más de los medios de los que podemos hablar, pero no es el objetivo. El objetivo es tener una administración más joven y más acorde con las necesidades de la sociedad actual. Por supuesto que para llegar a estos objetivos tendremos que

bajar la edad del personal, y así desequilibraremos y haremos que el Estado tenga una distribución diferente tanto territorial como funcional e incorporaremos a más gente joven a la vida laboral. Lo más importante de este plan, señor ministro, es que no se está haciendo como una imposición. No podemos olvidar que será voluntario, que serán los propios funcionarios los que decidan si quieren acogerse o no a este plan que se está haciendo con un diálogo permanente con las administraciones públicas —se dialogará también con el resto de los grupos políticos— y que van a ser las personas entre 58 y 64 años las que se podrán acoger al mismo. Por tanto, sin perder el objetivo fundamental y sin dejar de tener en cuenta cuál es nuestro fin, el de dar a los ciudadanos una administración que trabaje de forma más coordinada, que no tengan que ir a distintas puertas para volver a la misma de la que han partido, que sea más funcional y con mejores rendimientos para los empresarios a los que entretenemos sistemáticamente cuando van a la administración pública y que sea más flexible y más acorde con el mercado laboral, quiero felicitarle por este plan de rejuvenecimiento de la Administración General del Estado. El grupo Socialista estará en estos trabajos ayudando en la medida de lo posible. Nos ha alegrado mucho ver que el Partido Popular hoy nos tendía la mano en este sentido, y esperamos que esta mano esté mucho tiempo tendida y que obtengamos unos logros fructíferos para todos.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro, su turno.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Como supongo que a nadie le sorprende, agradezco la intervención del Grupo Parlamentario Socialista y su apoyo a los objetivos y a los planteamientos quiero creer que no del Gobierno, sino del conjunto de los grupos que han intervenido hoy aquí, que es lo que me parece realmente importante.

Venía a esta sesión con muchas expectativas de que pudiéramos iniciar un diálogo fructífero que culminara lo que por distintas razones no fue posible en 1999: tener un estatuto de la Función pública, pero quiero decirles que salgo más convencido de lo que entré de que esto va a ser posible. Quiero insistir en la responsabilidad que tenemos todos en ello. Estamos hablando no solo de un tema que puede llevar 25 años pendiente desde la previsión constitucional —esas cosas no me mueven—, sino de dos millones y medio de trabajadores de las administraciones públicas que creo que se merecen que el Parlamento de España les reconozca su trabajo, su función y su esfuerzo y les dé el apoyo y la confianza que significará el que aprobemos este estatuto básico de la Función pública. A ello quedo comprometido. Mi idea sería, como les he dicho antes, iniciar después del mes de agosto el proceso de negociaciones y de diálogo en torno a los puntos esenciales, con el objetivo de que no más tarde de finales de este año o principios del próximo tener un texto articulado para empezar a debatir con más

detalle en esta Cámara. Creo modestamente que esta es de las tareas que justifican en el área de las administraciones públicas una legislatura y, por tanto, justifican no solo a un ministerio sino a una comisión parlamentaria de Administraciones Públicas. Por tanto, les animo a que seamos capaces de mantener a lo largo de toda la negociación el espíritu que hoy se ha reflejado y que el resultado final lo podamos celebrar conjuntamente, no solo con esos dos millones y medio de empleados públicos sino con los 40 millones de españoles que también se merecen una administración mejor que la que en estos momentos tienen.

El señor **PRESIDENTE**: Podríamos abrir un segundo turno corto, si alguno de los portavoces quiere hacer uso de él, y cerraríamos la sesión de hoy. Tiene la palabra el señor Guinart.

El señor **GUINART SOLÁ**: Quiero acabar con las palabras del señor ministro haciendo una referencia a los ciudadanos. Me ha chocado de su intervención anterior cuando decía que los funcionarios públicos deberían estar contentos con sus políticos porque les reconocían y valoraban su trabajo y les retribuían en consecuencia. Quería simplemente comentar que deberíamos hacerlo extensible a los ciudadanos para que fueran estos los que valoraran, respetaran y consideraran la Función pública, porque lamentablemente todos sabemos que la imagen de los funcionarios públicos no es siempre aquella que desde el interior del sistema tenemos. Sería bueno hacer un ejercicio —esto no está en el estatuto— de comunicación, explicación y revalorización de esta tarea tan importante y tan básica para la sociedad.

El señor **PRESIDENTE**: Señor Villar García-Moreno, su turno.

El señor **VILLAR GARCÍA-MORENO**: No haré más que dos comentarios. El primero a uno de los temas que efectivamente saqué sin venir a cuento, el de la Conferencia de presidentes y la financiación sanitaria. Como el ministro sabe, la Conferencia de presidentes no es un órgano constituido, luego no puede decidir nada. Es al revés de cómo usted ha dicho. En la Conferencia de presidentes se puede hablar con los presidentes y llegar a unos principios de acuerdo, pero es en el Consejo de Política Fiscal y Financiera donde se tiene que decidir la financiación sanitaria. La Conferencia de presidentes no puede decidir nada, lo que puede hacer es hablar. En el momento en que se quiera constituir como un órgano jurídico podría hacer más.

Segundo, ya me gustaría a mí ser un cuerpo especial pero no lo soy infelizmente —soy cirujano de a pie—, pero no estoy de acuerdo en que se haga una prueba común porque no le veo sentido, no sé qué va a aportar; lo único que haría sería bajar el nivel. No sé qué le van a aportar las nociones de la Constitución a un veterinario comparándolo con un abogado del Estado. No puedo

entender el efecto que puede tener una prueba común; sobre todo no veo el problema en la prueba común, que depende de cómo se haga y dónde se haga. Lo que me preocupa es que esto sea el principio o enseñar la patita para que puestos que están reservados a cuerpos especiales sean ocupados por funcionarios que no lo son. Sabe el ministro perfectamente a lo que me refiero.

Para acabar, quiero reiterar el compromiso de llegar a un acuerdo y de colaborar. No voy a discutir con Esquerra Republicana el turno primero o segundo, porque no tiene sentido. Yo prefiero ser pulidor toda la vida, siempre era el segundo, y no tengo ningún afán de ser el primero, pero sí me gustaría que ya diera algún paso, porque de momento no hemos tenido ninguna notificación ni llamada para ponernos de acuerdo.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Respecto a los pasos, ya he marcado el calendario si estamos hablando de lo que estamos hablando y, desde luego, daremos el paso formalmente después del mes de agosto.

Lo repito que estoy dispuesto a defender aquí y donde haga falta que algunos cuerpos especiales de la Administración tengan una prueba común, y desde luego no creo que signifique una bajada en absoluto del nivel. Cuando hice la oposición de técnicos comerciales del Estado, el primer ejercicio era diez temas de conocimiento general que el tribunal anunciaba con un mes de antelación. Después de sacar la oposición el sistema cambió y el primer ejercicio es un test, el denostado test de conocimiento general, de temas de economía española, economía europea, derecho, etcétera. Me parece que no debería ser un campo de batalla. Se puede pensar que es mejor o es peor, pero que los funcionarios de los cuerpos especiales acrediten al menos con un ejercicio un nivel de conocimientos básicos común no me parece que sea —insisto— para montar una gran batalla a favor ni una gran batalla en contra. En todo caso, le puedo garantizar que no es el principio de nada y, desde luego, no es el principio de nada que signifique bajar el nivel, reducir las exigencias o ir desmantelando lo que hoy significan los cuerpos especiales, que yo coincido con S.S. en que seguramente explican buena parte de nuestra realidad administrativa de los últimos años. Si he puesto el ejemplo del cambio que se ha producido en las pruebas que yo más conozco, las de los técnicos comerciales, es para decir algo muy obvio, que tampoco lo que existe es tan perfecto que no podamos pensar que puede ser mejorado; de hecho, se va mejorado de manera cotidiana, de manera autónoma y sin que los políticos tomemos decisiones. A veces, la asociación o el ministerio oportuno, con total normalidad, cambia temas, añade temas o quita temas, y eso ocurre en relación con los diplomáticos, los técnicos comerciales y en todos los cuerpos llamados especiales. De todos modos, insisto en que no tengo, en absoluto, la intención de bajar el nivel ni de ablandar las

condiciones o la exigencia de acceso, o reducir las funciones, las tareas que desempeñan los cuerpos especiales, entre otras cosas porque me parecería un error hacerlo y no quiero cometer errores, por lo menos conscientemente.

En segundo lugar, es evidente que la Conferencia de presidentes, tal y como está hoy configurada, no es más que un órgano de cooperación y de diálogo entre el presidente del Gobierno y los presidentes de las comunidades autónomas; no decide jurídicamente nada. Pero convendrá S.S. en que si nos situamos en la hipótesis de que todos los presidentes autonómicos y el presidente del Gobierno acuerdan políticamente algo, eso tiene su importancia, tiene su relevancia. Insisto en que es un acuerdo político y no jurídico, pero tampoco la financiación sanitaria la decide el Consejo de Política Fiscal y Financiera. El Consejo de Política Fiscal y Financiera puede acordar un modelo de financiación sanitaria que tendrá, en su caso, que traducirse en leyes que apruebe este Parlamento, en un presupuesto que apruebe este Parlamento y en unos acuerdos bilaterales que se firmen en las comisiones mixtas bilaterales con cada una de las comunidades autónomas. Por tanto, tampoco ahora mitifiquemos el carácter decisorio de un órgano importantísimo, como voy a decir yo que no, como es el Consejo de Política Fiscal y Financiera. Lo importante es tener conciencia de que hay un problema, tener conciencia de que hace falta resolver ese problema —el de la financiación sanitaria— y tener conciencia de que para resolverlo hace falta la voluntad de, al menos, dos administraciones y que por tanto se tienen que poner de acuerdo, y todo eso en un contexto en el que la resolución del Parlamento indica que el Consejo de Política Fiscal y Financiera eleve un informe, una propuesta a la Conferencia de presidentes, que obviamente hace lo que puede hacer en su caso, tomar un acuerdo político al que yo no quito ningún valor.

Estoy totalmente de acuerdo con la última intervención del representante de CiU. He dicho muchas veces que las administraciones públicas son una fábrica de derechos y una garantía de libertades para los ciudadanos y que en España ya estamos camino de ese cambio, que las administraciones públicas de ahora afortunadamente no son las de hace 10 ó 20 años, aunque les quede mucho camino por recorrer. El objetivo de todos debería ser no perder de vista que todos servimos al mismo ciudadano y, en segundo lugar, tener unas administraciones públicas de las que ese ciudadano se pueda sentir orgulloso por lo que significa de garantía de libertades, pero también por lo que significa de mejora y avance del conjunto de la sociedad. No hay país avanzado, con productividad elevada, con bienestar social y con cohesión social avanzadas que no tenga una buena Administración pública, una administración colaboradora, eficaz y no obstruccionista. Por tanto, no sé si es primero el huevo o la gallina, pero a nosotros nos toca mejorar la Administración pública y desde luego cuentan conmigo para ello.

El señor **PRESIDENTE**: Reitero las gracias al señor ministro por su presencia y por sus explicaciones, y a ustedes por la participación. **(El señor Padilla Carballada pide la palabra.)**

Señor Padilla.

El señor **PADILLA CARBALLADA**: Solo para una cuestión de orden, señor presidente. Sé que al comienzo de esta sesión ha informado a la Comisión de que el abogado general del Estado, cuya presencia figuraba en el orden del día como tercer punto, comunicó en la tarde de ayer que no iba a poder comparecer debido a otros compromisos de carácter institucional —según dice este oficio— que no explicita. En todo caso, el señor presidente sabe que esta sesión estaba convocada para el día de mañana y, a instancias del señor ministro o no sé en qué circunstancias, se cambió la fecha, cosa que este grupo aceptó. Si ese cambio de fecha implicaba que el señor abogado general del Estado no podía concurrir, quizá deberíamos haberlo sabido antes. De todos modos, entendemos que los órdenes del día de la Cámara no se alteran a base de oficios de vísperas y que los miembros del Ejecutivo no ponen así de manifiesto esa voluntad que debe imperar en un sistema parlamentario de anteponer las obligaciones parlamentarias a otras y, vuelvo a repetir, si el cambio de fecha significaba que este alto cargo no podía comparecer, queremos dejar constancia de que de haberlo conocido quizá no hubiéramos aceptado. Precisamente el cambio del orden del día, conocido a final de la semana pasada, nos ha causado graves trastornos y le hubiéramos expuesto al señor presidente, con toda cordialidad y cortesía, nuestras objeciones a ese cambio de fecha. Desde ese punto de vista, como resumen, podemos decir que el señor abogado general del Estado, que seguro que es una de las personas que mejor conoce la lógica institucional del funcionamiento de un sistema parlamentario, con este escrito y esta forma de proceder muestra una cierta insumisión a sus obligaciones parlamentarias. Queremos que quede constancia de ello y de nuestra protesta.

El señor **PRESIDENTE**: Tengo que aclarar que los cambios de fecha no son imputables al ministerio, sino que fue una confusión de la propia Mesa de la Comisión. El otro día, tanto el letrado como yo mismo consideramos que inicialmente la Comisión era el día 29 y hubo un problema de comunicación que, si es imputable a alguien, es a nosotros mismos, en ningún caso al ministerio. El cambio de fecha se produce por la confusión que se generó en la propia Mesa la pasada semana, cuando se reunió para fijar el orden del día de hoy.

En relación con el tercer punto de ese orden del día, la comparecencia del abogado general, que también se decidió en esa reunión de Mesa y portavoces, diré que se comunicó al director general del Servicio Jurídico del Estado al día siguiente de esa reunión y que nos dijo de manera informal, la pasada semana, que los días 28, 29 y 30 tenía reuniones del Consejo de Estado y, por tanto, estaba comprometido.

Formalmente la comunicación nos llegó ayer y lo hemos hecho constar, y esta mañana, en la reunión informal de Mesa y portavoces que hemos tenido, hemos decidido trasladar a septiembre la comparecencia del director general. Por tanto, esa comunicación se recibió ayer de manera formal, pero la información que poseo dice con claridad que los días 28, 29 y 30 este director general tenía el compromiso previo de reunirse en el Consejo de Estado.

Muchas gracias, señor ministro, por su comparecencia y a ustedes por su participación. Nos veremos en septiembre, en la primera semana de actividad parlamentaria, para fijar el calendario de trabajo de la Comisión durante el último trimestre.

Se levanta la sesión.

**Eran las doce y diez 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 Manoteras, 54. 28050 Madrid

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



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**